



Lønnspolitisk dokument for Kriminalomsorgens Yrkesforbund



Innledning

«I de sentrale tarifforhandlingene mellom staten og hovedsammenslutningene fastsettes lønns plassering og regler for ansiennitetsopprykk, sikringsbestemmelser mv. for de enkelte stillingsgrupper i staten. Tariffbestemmelsene er nedfelt i hovedtariffavtalen i staten. Det er videre fastsatt i hovedtariffavtalens kapittel to at det kan gjennomføres lokale lønnsforhandlinger på virksomhetsnivå. De lokale lønnsforhandlingene betinger at det er fastsatt en lokal lønnspolitikk.»



Innledning

«Lønnspolitisk dokument for Kriminalomsorgens Yrkesforbund danner grunnlag for forbundets forhandlingsutgangspunkt i møte med arbeidsgiver og de andre partene.

Dokumentet er utarbeidet av sentralstyret med utgangspunkt i det sentrale avtaleverket og danner grunnlag for krav utover de bestemmelser som følger av hovedtariffavtalen.

Dokumentet gjelder fra 01.07.2019 og skal revideres i forbindelse med samme intervall som Hovedtariffavtalen i staten.»



Innledning

«Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag etter hovedtariffavtalens 2.5.3 skal følge den overordnede lønnspolitiske målsetning fastsatt i dette dokumentet.

KY arbeider for at YS-Stat ivaretar våre medlemmers lønnsutvikling i tråd med våre overordnede mål for lønnspolitikken i de sentrale forhandlingene. Representasjon i sektorstyret i YS-Stat sikrer KY påvirkning og innflytelse i de sentrale forhandlingene.

I de lokale forhandlingene møter forbundets sentrale tillitsvalgte arbeidsgivers representanter. Det er disse forhandlingene dette dokumentet omtaler.»



Formål med lønnspolitikken

«Kriminalomsorgen må føre en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert og motivert arbeidskraft. Kriminalomsorgens lønnspolitikk må føres på en slik måte at den stimulerer den enkelte medarbeider til innsats og bidrar til måloppnåelse.

Lønnspolitikken må bidra til å sikre arbeidsvilkårene til de enkelte tilsatte og hindre kompetanseflukt fra Kriminalomsorgen.

KY vil arbeide for å kvalitetssikre lønnsutvikling for medlemmene gjennom lokale forhandlinger på direktoratsnivå.»



Om lønssystemet i staten

«De sentrale parter er enige om at lønssystemet i staten skal moderniseres og forenkles. Lønnsforhandlingssystemet i staten skal legge til rette for at virksomhetene kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet.»



Lønssystem i Kriminalomsorgen

«KY ønsker et forutsigbart lønssystem med objektive kriterier som gir partene i virksomheten mulighet til å bruke lønn som et virkemiddel for å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere.

KY skal arbeide for at både de etatsspesifikke og de gjennomgående stillingene i Kriminalomsorgen har minst like god lønnsutvikling som andre grupper i staten.»



Seniorpolitiske tiltak

«KY ønsker at de seniorpolitiske tiltakene som nevnt i HTA punkt 5.6.1 innføres fra 55 års alder for stillingskodene 0264 fengselsbetjent og 0265 fengselsførstebetjent og fra 57 år for stillingskodene 0275 verksbetjent, 0278 underverksmester, 1415 verksmester, 1542 fengselsoverbetjent og 0266 fengselsinspektør. Videre må det utredes hvorvidt andre stillingsgrupper også har behov for særskilte seniorpolitiske tiltak.

KY mener benyttelsen av seniorpolitiske tiltak på et tidligere tidspunkt vil medføre at flere vil kunne stå til ordinær pensjonsalder fremfor fratreden ved særregler som «85-årsregelen» og AFP.»



Ekstra feriefritid

«KY ønsker innført en ekstra uke fritid fra fylte 55 år for arbeidstakere i turnus. Innføringen av en slik ekstra uke fritid vil kunne motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i jobb.»



Pensjon

«KY ønsker at tidligpensjonsreglene (AFP) i fremtiden blir utformet på en måte som sikrer et pensjonsnivå nærmest mulig de ordninger som er gjeldende for alderskullene frem til og med 1962-årgangen.

Vi vil jobbe for at særaldersgrensepensjonister sikres en utbetalt pensjon på nivå med eller bedre enn AFP-pensjon.»



Særaldersgrenser

«KY ønsker å beholde de nåværende særaldersgrenser. Det må fastsettes særaldersgrense for stillingskode 1542 fengselsoverbetjent.»



Tillegg for ubekvem arbeidstid

«KY skal arbeide for at de variable tilleggene etter HTA § 15 nr. 3, § 15 nr. 4 og § 15 nr. 6 omgjøres til prosenttillegg. De variable tilleggene må også fastsettes med prosenttillegg for å sikre en forsvarlig lønnsutvikling over tid.

Kronetilleggene for ubekvem arbeidstid har ikke utviklet seg i takt med den generelle lønnsutviklingen. KY krever derfor at alle ubekvemstillegg fastsettes med prosenttillegg.

KY skal arbeide for å bevisstgjøre alle parter om at turnustillegg ikke er en del av lønnen, men en kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Turnustilleggene skal ikke brukes som en argumentasjon for å hindre lønnsutvikling på statens Hovedlønnstabell.»



Lønn for særlige grupper

«KY vil arbeide for at både fengselsbetjenter og verksbetjenter minst lønnes som sammenlignbare grupper i staten. Verksbetjenter med relevant fagbrev og høyskole/fagutdanning skal kompenseres for dette.

Ved relevant høyskole skal studietiden godskrives som ansiennitet for alle stillingskoder.

KY vil arbeide for å få en mer helhetlig bruk av stillingskoder i friomsorgen og i administrative stillinger. Vi legger til grunn at dette også vil påvirke lønnsutviklingen i en positiv retning.

KY vil arbeide for å innføre flere etatsspesifikke stillinger i Kriminalomsorgen.»



Karriere og kompetanseutvikling

«Kriminalomsorgen har behov for dyktige medarbeidere med fagkompetanse. KY ønsker å bruke virkemidlene i hovedtariffavtalen i en lokal lønnspolitikk for å stimulere til ytterligere kompetanseutvikling.

KY ønsker at forholdene skal legges til rette slik at det bidrar til kompetanseutvikling som også må gjenspeiles i lønnsmessig utvikling.

KY vil arbeide for at det utarbeides et system for alternative karriereveier. Bruk av alternative karriereveier kan bidra til bedre kompetanse og være egnet som virkemiddel for å beholde særlig kvalifisert arbeidskraft. Et slikt system må omfatte både fengsel og friomsorg.»



Spesialkompetanse

«KY vil fortsatt arbeide for at funksjoner som krever spesialkompetanse gis et kronetillegg tilsvarende et lønnstrinn eller mer som kompensasjon for utøvelse av funksjonen. Funksjonstillegget skal gis som varig lønnsøkning etter 3 år selv om funksjonen faller bort.

KY krever at det gis funksjonstillegg for å motivere til spesialisering, alternativ karrierevei og som kompetansehevende tiltak for å sikre Kriminalomsorgens måloppnåelse.

KY ønsker minimum et kronetillegg minimum tilsvarende to lønnstrinn som varig kompetansetillegg for tillitsvalgte som har minimum 3 års erfaring som sentralt tillitsvalgt, regiontillitsvalgt eller som leder av lokalforening. Det er en forutsetning for tildeling av lønnstillegget at forbundets kompetanseutviklingsplan for tillitsvalgte er fulgt.»



De lokale forhandlingene

«KY skal gjennom et konstruktivt samarbeid med de arbeidsgiver og de andre organisasjonene jobbe for at de lokale lønnsforhandlingene blir reelle forhandlinger. Det bør være reell tvisteløsning også i lokale forhandlinger.

KY skal jobbe for at det – i god tid før lokale forhandlinger – utvikles en omforent og oppdatert lønnsstatistikk for Kriminalomsorgen som danner grunnlag for de lokale forhandlingene. KY skal arbeide for at det utarbeides et eget dokument med oversikt over lønnsutviklingen i Kriminalomsorgen.»



De lokale forhandlingene

«KY skal bidra til at lokal lønnsutvikling utføres i samsvar med kriminalomsorgens lønnspolitiske dokument. Retningslinjene skal ligge til grunn for lokale forhandlinger etter HTA 2.5.1 og bidra til at forhandlinger føres på bakgrunn av en helhetlig personal- og lønnspolitikk.

KY vil arbeide for at partene sammen utarbeider de nødvendige hjelpemidlene for at gjennomføringen av lønnsforhandlinger skal bli rettferdig og konstruktiv. Vi vil særlig legge vekt på at det utarbeides et stillingssystem og en innretning for individuell vurdering.»



De lokale forhandlingene

«KY ser behov for ha en lønnspolitikk som muliggjør at de grupper som genererer mest penger til lokale forhandlinger har mulighet til som et minimum å få sin rettmessig pro rata andel av lønnspotten ved forhandlingene.

KY skal arbeide for at skjevfordeling av lønn motvirkes og for at lønnsnivået i de ulike lederstillinger i etaten ses i sammenheng med lønnsnivået i førstelinjetjenesten.»



De lokale forhandlingene

«KY skal arbeide for at lønnsnivået heves i takt med lønnsutviklingen i andre statlige virksomheter. Lønnsnivået for stillinger i Kriminalomsorgen skal ikke ligge lavere enn sammenlignbare stillinger i andre virksomheter.»



De lokale forhandlingene

«KY vil arbeide for at arbeidsgiver, i tråd med lokal lønnspolitikk, utarbeider forslag til et system for individuell lønnsvurdering basert på kriterier som ansvar, arbeidsoppgaver, kompetanse, måloppnåelse mv, samt at dette systemet blir revidert jevnlig.»



De lokale forhandlingene

«KY vil uavhengig av ansiennitet og seniorpolitiske hensyn arbeide for en rettferdig lønnsforskjell innen samme stillingsgruppe basert på kriteriene: ansvar, arbeidsoppgaver og kompetanse. Kriteriene skal gjøres godt kjent for alle tilsatte i Kriminalomsorgen.»



Forhandlinger på særlig grunnlag

«KY vil arbeide for at individuell lønnsfastsetting gjøres i de tilfeller det er nødvendig for å beholde essensiell kompetanse. Virkemidlene i hovedtariffavtalens 2.5.4 anvendes og forhandles mellom partene på virksomhetsnivå.

KY vil arbeide for å løfte lønnsnivå for enkelte grupper av ansatte gjennom forhandlinger på særlig grunnlag der dette er nødvendig for å rekruttere eller beholde viktig kompetanse eller for å utjevne lønnsforskjeller som er åpenbart urimelige.»



Lønnspolitisk dokument revideres årlig

Lønnspolitisk dokument revideres formelt av sentralstyret etter innspill fra:

- Ledersamlingene
- Sekretariatet
- Lokalforeninger
- Enkeltmedlemmer