

Naturviterne

# Tariffpolitisk plattform



## Innhold

Tariffpolitisk plattform.....	3
Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling.....	3
Lokal lønns- og personalpolitikk .....	3
Sykdom og permisjoner.....	3
Yrkesskade .....	4
Arbeidstid .....	4
Reisetid.....	4
Hjemmekontor og arbeid utenfor fast arbeidssted .....	4
Kompetanse- og karriereutvikling .....	4
Fleksibelt og inkluderende arbeidsliv .....	5
Pensjon.....	5
Forsikringer .....	5
Utøvelse av tillitsverv.....	5
Grønn medbestemmelse.....	5

## Tariffpolitisk plattform

Vedtatt av Naturviternes landsmøte 16. november 2023.

*Naturviternes tariffpolitiske plattform gir uttrykk for Naturviternes tariff- og arbeidspolitiske standpunkter. Plattformen vedtas og revideres av Naturviternes landsmøte, og gjenspeiler medlemmenes tariff- og arbeidspolitiske interesser. Plattformen danner grunnlag for arbeidet med å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår for våre medlemmer. Den brukes av tillitsvalgte og sekretariatet i forhandlinger for å forankre og støtte oppunder krav.*

### Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling

- Den enkeltes lønn skal gjenspeile vedkommendes utdanning, kompetanse, markedsverdi, innsats, ansvar og oppnådde resultater.
- Lønn skal som en hovedregel forhandles lokalt mellom likeverdige parter.
- Arbeidstaker skal tilbys lønnsamtale årlig, der vedkommende får anledning til å diskutere lønsspørsmål og lønnsutviklingsmuligheter med sin nærmeste overordnede.
- Dersom arbeidstaker har særlig uavhengig stilling og ikke har krav på overtidsbetaling, skal dette gjenspeiles i vedkommendes grunnlønn.
- Alt arbeid skal betales.

### Lokal lønns- og personalpolitikk

- I hver enkelt virksomhet skal partene i samarbeid utarbeide en lønns- og personalpolitikk.
- Arbeidsgiver skal holde nødvendig utstyr til utøvelse av arbeidet. Dersom det er hensiktsmessig at arbeidstaker stiller med eget utstyr skal dette kompenseres for fullt ut.
- Dersom arbeidsgiver forutsetter at den ansatte bruker privatbil i tjeneste, skal det inngås lokal avtale som tilstrekkelig kompenserer dette.

### Sykdom og permisjoner

- Arbeidstaker skal ha full lønn under sykdom, svangerskaps-, foreldrepermisjon og andre lov- eller tariffestede permisjoner.
- Når det foreligger andre velferdsgrunner, skal arbeidstaker gis velferdspermisjon med lønn.

## Yrkesskade

- Arbeidstaker skal holdes økonomisk skadesløs ved sykdom, skade eller lyte som pådras under arbeid eller aktivitet for arbeidsgiveren i arbeidstiden, også når det arbeides utenfor fast arbeidssted.

## Arbeidstid

- All tid arbeidstakerne står til arbeidsgivernes disposisjon, skal regnes som arbeidstid.
- Dersom arbeidstaker er unntatt fra hovedreglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, skal arbeidsgiver på forespørsel gi en skriftlig begrunnelse for dette.

## Reisetid

- Nødvendig reisetid for å utføre oppgaver på et annet sted enn fast arbeidssted er arbeidstid.
- Reisetid skal beregnes som arbeidstid og minimum kompenseres 1:1. Eventuell godtgjørelse utover 1:1 avtales lokalt.

## Hjemmekontor og arbeid utenfor fast arbeidssted

- Arbeidstaker har rett til å utføre arbeidet fra virksomhetens lokaler.
- Det skal åpnes opp for bruk av hjemmekontor og andre fleksible arbeidsstedsløsninger, dersom arbeidets art tillater det.
- Arbeid hjemmefra eller fra annet sted skal være frivillig fra den ansattes side.
- Arbeid utenfor fast arbeidssted skal være fullt ut forsikret.
- Arbeidsgiver skal dekke utgifter til nødvendig digitalt og fysisk utstyr.
- Arbeidstaker skal holdes økonomisk skadesløs når man arbeider utenfor fast arbeidssted.
- Arbeidstaker skal til enhver tid ha et forsvarlig arbeidsmiljø.
- Tillitsvalgte skal ha medbestemmelse når det gjelder innføring eller endring av arbeid utenfor fast arbeidssted.

## Kompetanse- og karriereutvikling

- Arbeidsgiver skal motivere og legge til rette for livslang læring.
- Arbeidsgiver skal støtte oppunder og finansiere all relevant etter- og videreutdanning.
- Lønns- og personalpolitikken skal beskrive alternative karriereveier for arbeidstakere som ønsker en utvikling i arbeidsforholdet mot større ansvar, mer krevende oppgaver og bedre lønnsbetingelser uten å måtte søke lederstillinger.

## Fleksibelt og inkluderende arbeidsliv

- Personalpolitikken i virksomheten skal være livsfaseorientert, og legge til rette for fleksible arbeidstidsordninger tilpasset individuelle behov.
- Partene i virksomheten skal arbeide for et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

## Pensjon

- Arbeidsgiver skal gjennom tariffavtale sikre at de ansatte deltar i en tjenstepensjonsordning, og har medbestemmelse når det gjelder:
  - nivå på pensjonsytelse
  - type pensjonsordning
  - endringer i pensjonsordningen
- Alle arbeidstakere skal være omfattet av en AFP-ordning.

## Forsikringer

- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne er forsikret under alle reiser i arbeidsgivers tjeneste, samt på vei til og fra jobb.
- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne også er forsikret ved utøvelse av arbeid utenfor fast arbeidssted, ordinær arbeidstid og på reise. Dette forutsetter vanligvis at arbeidstakerne til enhver tid er forsikret av arbeidsgiver.

## Utøvelse av tillitsverv

- Tillitsvalgte skal få fri med lønn til utøvelse av vervet.
- Tillitsvalgte skal få kompensert tillitsvalgtarbeid, herunder også reisetid, som arbeidstid i minimum forholdet 1:1.
- Tillitsvalgte skal få dekket reisekostnader knyttet til utøvelse av vervet.
- Tillitsvalgtarbeid er kompetansegivende og skal telle positivt i lønnsforhandlinger.

## Grønn medbestemmelse

- Tillitsvalgte skal ha medbestemmelse når det gjelder bærekraftig utvikling av virksomheten.
- Partene skal drøfte og arbeide for lokale løsninger for å redusere natur- og klimaavtrykket.
- Kompetanse innenfor fagområdene bærekraft, klima, natur og miljø er viktig for virksomhetene og samfunnets utvikling.
- Det skal lønne seg for arbeidstaker å velge grønne transport-løsninger.
- Det skal oppmuntres til grønne løsninger og initiativ fra arbeidstaker.