

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2018**

**Tariffområdet Oslo kommune**



**KRAV NR. 3**

**26. april 2018 – kl. 14.00**



Akademikerne viser til sine tidligere overleverte krav nr. 1 og 2.

**Nærmere om Akademikerne kommunes krav/tilsvar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 1 og 2.**

- I. Akademikerne krever endringer i del A Fellesbestemmelser i samsvar med vedlegg 1.
- II. Lokal lønnsdannelse gjennom lokale kollektive forhandlinger med tvisteløsning må etableres som gjennomgående prinsipp, for alle medlemmer i Akademikerne. Akademikerne krever strukturendringer i del B Generelle særbestemmelser i samsvar med vedlegg 2.

**Akademikerne krever at det avsettes 3,0 % til lokale forhandlinger.**

- III. Akademikerne krever endringer i del C Særbestemmelser med de enkelte organisasjoner i samsvar med vedlegg 3.
- IV. Akademikerne krever partsforhold til Særbestemmelser mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune pkt. 3 Skoleverket, gjeldende for Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO. Akademikerne krever subsidiært likelydende avtaler for disse foreningene. Begrunnelse er gitt i vedlegg 4.
- V. Tilsvar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 2 i samsvar med vedlegg 5.

Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.

## **Vedlegg 1**

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med understreket kursiv. Utelatt tekst er vist som (...).

### DEL A FELLESBESTEMMELSER

## **Kap. 6 Lønn under verneplikt**

### **§ 6.2.1 Forsørger**

Arbeidstaker med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra.

Ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Fradraget gjøres kun hvis fraværet er mer enn 1 uke (7 dager).

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

### **§ 6.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar**

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det gjøres ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg eller eventuelt botillegg

Ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Frادraget gjøres kun hvis fraværet er mer enn 1 uke (7 dager).

## **Kap. 7 Pensjon**

### **§ 7.1 Pensjon**

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter.

Kommunen kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene uten at det er ført drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Det kan ikke foretas endringer i særaldersgrensene uten at det er ført forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Partene er innstilt på å drøfte hensiktsmessige former for deltidspensjon i kommunen.

Krav:

1. Kap. 7 Pensjon, erstattes med at dagens vedtekter i Oslo kommune, disse tas inn som en del av tariffavtalen i sin helhet. Dette gjelder i sin helhet vedtektene til tjenestepensjon med tillegg

nummer 1 til vedtektene (om aldersgrenser og pensjonsalder) og AFP. Partene redigerer i felleskap dagens vedtekter slik at de tilpasses tariffkomplekset.

2. I tillegg til dagens vedtekter tilføres «Ved eventuell etablering eller utskilling av ny virksomhet eid av kommunen, skal det som hovedregel videreføres likeverdige tjenestepensjoner som for øvrige ansatte i kommunen.»
3. I tillegg til dagens vedtekter tilføres «I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Hovedregel er at kommunen forplikter ny arbeidsgiver til å tilby lik tjenestepensjonsordning og rett til AFP som i kommunen. Berørte ansatte skal ikke ha eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjons-ordningen, eller eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.»

## **Kap. 11 Overtid**

### **§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid**

For arbeidstakere med særlig uavhengig stilling i henhold til arbeidsmiljølovgivningen, ukontrollerbar overtid eller som selv kan avgjøre når overtid er nødvendig for dem (oppsynsmenn/ kvinner m.fl.), kan de sentrale lønnsmyndigheter etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, fastsette en fast årlig sum som overtidsgodtgjørelse istedenfor overtidsbetaling etter bestemmelsene i dette kapittel. Godtgjørelsen likestilles med lønn og andre faste lønnsmessige tillegg når det gjelder bestemmelsene om sykelønn og pensjonsgrunnlag.

## **Kap. 13 Stedfortredertjeneste**

### **§ 13.2 Godtgjøring**

(...)

Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere fungering eller vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.

(...)

## **Kap. 16 Justeringer/forhandlinger**

### **§ 16.5 Likelønntiltak (NY)**

Lønnplassering etter endt permisjon drøftes mellom arbeidsgiver og arbeidstaker/arbeidstakers tillitsvalgte. Eventuell ny lønnplassering fastsettes administrativt av arbeidsgiver.

## **Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår.**

### **§ 18.1 Ikrafttreden, varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2016 til 30.04.2018 01.05.2018 til 30.04.2020.

### **§18.3 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2017~~9~~.

*Dersom en av partene krever det, skal pensjon gjøres til forhandlingstema.*

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag. Tvistebehandling (interessesvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.

## Vedlegg 2

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med understreket *kursiv*. Utelatt tekst er vist som (...).

Det vises til Overenskomstens del A, kap. 1, §1.2 Hjemmel for å avtale andre vilkår.

### DEL B        GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

#### 1        Lønnsrammesystemet

Lønnsrammesystemet, herunder plassering i stillingsregisteret, inngår som en del av denne overenskomst.

Akademikerne krever opprettet nye stillingskoder.

XXX *Spesialkonsulent III med krav om høyere akademisk utdanning*

XXX *Rådgiver med krav om høyere samfunnsvitenskapelig utdanning*

XXX *Økonom*

XXX *Jurist*

Akademikerne krevet at:

*Avlønning av turnuslege økes fra ltr. 41 til ltr. 43.*

*Avlønning av medisinstudent uten lisens økes fra ltr. 19 til ltr. 21.*

### KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

#### 1.1.6 Lønnsutviklingssamtale

Den enkelte arbeidstaker kan be om en lønnsamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen. *Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen hvis arbeidstaker ber om det.*

#### 9        Lokal lønnsdannelse

Dette kapitlet gjelder for stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf. stillingsregisteret. Lønnsfastsettelsen for disse gruppene foregår i sin helhet lokalt i virksomheten. Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

-Dette kapittelet omfatter medlemmer tilsluttet foreninger/forbund i Akademikerne kommune.

Fastsetting av lønn for disse stillingene foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt. Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt i virksomhetene.

### Årlige forhandlinger

Det føres årlige forhandlinger mellom Oslo kommune og Akademikerne kommune om:

- Fastsetting av økonomisk ramme til lokale forhandlinger for stillinger omfattet av dette kapitlet
- Fastsetting av virkningstidspunkt for lønnsreguleringene

Den enkelte virksomhet kan skyte inn midler/inntekter/effektiviseringsgevinst fra virksomheten i tillegg til sentralt fastsatt økonomisk ramme.

Frigjorte lønsmidler pga. lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere i virksomheten tillegges rammen.

Forhandlingene skjer mellom de lokale parter.  
Ved forhandlinger bør det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan bli enige om at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Lønnsregulering som arbeidsgiver fordeler kan ikke ankes etter tvistebestemmelsen nedenfor.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 1 måned etter fastsatt virkningsdato, med mindre partene lokalt kommer til enighet om noe annet.



Eventuelle lønnstvister skal være avgjort innen 2 måneder etter fastsatt virkningsdato.

Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling mv. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter/-videreutdanning skal vektlegges ved lønsvurderingen

Det kan avtales lokalt at ulempetillegg inkluderes i stillingens lønn.

### **Twistebestemmelse**

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsning på tvisten. Dersom ingen av disse løsningene fører fram, skal tvist om lønnsendringer søkes avgjort ved bruk av lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver i virksomheten
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av kretsmekler.

### **Annen lønnsregulering**

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av årlige forhandlinger.

Ved skifte av stilling eller endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Ny lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

## Vedlegg 3

Del C            ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG  
SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

### **Krav fra Tekna og NITO**

Tekna og NITO krever at kompensasjon for utrykning og arbeid for overordnet vakt, for personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten reguleres.

**Krav:** Tekna og NITO krever at man går bort fra et kronebeløp og at kompensasjon for utrykning knyttes til ansattes timelønnsats og fastsettes to ganger timelønn.

## **Vedlegg 4**

### **Felles krav fra Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO**

Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO har ca. 620 medlemmer i undervisningsstillinger i Oslo kommune som p.t. ikke har partsforhold i Overenskomster i Oslo kommune (Dokument 25), Del C, pkt. 3.1. Tilpasning til fellesbestemmelsene (Del A), pkt. 3.3. Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen, pkt. 3.4. Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket og pkt. 3.5. Funksjonstillegg – pedagogisk personale (ikke skoleledere).

De nevnte foreningene mener at dette er en utilsiktet virkning ved overføring fra stat til kommune i 2004. Disse foreningene har mistet partsforholdet til avtalene og det dette medfører.

Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO ser det som helt urimelig at deres medlemmer ikke har partsforhold i avtaler som gjelder visse vilkår i ansettelsesforholdet, arbeidstidsordninger og spesielle lønnsforhold.

## **Vedlegg 5**

Svar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 2 av 20. april 2018

**Redaksjonelle endringer i Dok. 25**

Aksepteres

### **Del A - Fellesbestemmelser**

**§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom**

Avvises

**§ 5.3 Kollektiv tjenestereiseforsikring**

Aksepteres

**§ 8.7 Delt dagsverk**

Forhandles

**§ 13.3 Krisesituasjoner i fredstid**

Forhandles

### **Del B – Generelle særbestemmelser**

**1 Lønnsrammesystemet (turnuslege/medisinstudent)**

Forhandles

**7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune**

Avvises