

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2018

Tariffområdet Oslo kommune



KRAV NR. 2

18. april 2018 – kl. 13.30

Akademikernes inntektspolitikk

Akademikernes overordnede målsetninger med inntektspolitikken er bl.a følgende:

Trepartssamarbeidet, eller den norske modellen, løftes frem av alle parter som en avgjørende suksessfaktor for utviklingen av det norske velferdssamfunnet. Grunnleggende for modellens suksess er en arbeidsgiverpolitikk hvor ansatte og tillitsvalgte involveres i beslutninger på egen arbeidsplass. Denne grunnforutsetningen oppleves å være under et økende press fra deler av arbeidsgiversiden, som i større grad presser på for bruk av mer styringsrett på bekostning av ansattes medbestemmelse. Paradoksalt oppleves dette tydeligst i virksomheter med tilknytning til offentlig sektor Akademikerne vil advare mot en slik utvikling fordi det vil øke konfliktnivået i arbeidslivet og senke produktiviteten. Arbeidsgivere i offentlig sektor bør være toneangivende i å føre en arbeidsgiverpolitikk som sørger for samarbeid og involvering av ansatte og tillitsvalgte i utvikling av virksomhetene.

Det skjer store og raske endringer som følge av digitalisering og robotisering i alle sektorer. Skal vi lykkes i denne nødvendige omstillingen, må det legges til rette for at de ansatte medvirker og involveres i alle faser, og gis muligheter til å fylle nye og endrede oppgaver gjennom påfyll av kompetanse. Med den høye endringstakten har de med høyere utdanning òg behov for å fornye og bygge på sin kompetanse. Det er ikke lenger slik at fem-seks års høyere utdanning holder for førti år i arbeidslivet. Akademikerne etterlyser derfor en satsing på bedre muligheter for etter- og videreutdanning av høyt utdannede, uavhengig av sektortilknytning.

I 2017 har vi sett en merkbar bedring for norsk næringsliv. Både konkurranseutsatt industri og turistnæringen har vært godt hjulpet av en svak kronkurs. Men også prisen på olje og gass har steget det siste året. Arbeidsledigheten har stoppet opp og ledighetstallene går nedover. Det er grunn til å være optimistisk med hensyn på utviklingen av norsk økonomi fremover.

Akademikerne har vært med på å bidra til moderate lønnsoppgjør de senere årene. Nå som pilene peker oppover igjen i norsk økonomi har vi forventninger om at tariffoppgjørene til våren gjenspeiler denne oppgangen. Det er med andre ord rom for en betydelig reallønnsøkning sammenliknet med de senere års reallønnsvekst.

Frontfagsmodellen har betydelig støtte blant arbeidslivets parter. Det kan være grunn til å minne om at tallet fra frontfaget baserer seg på gitte tariff tillegg og anslag for lokale forhandlinger innen den konkurranseutsatte industrien. Etter frontfaget gjennomføres frie og selvstendige forhandlinger for flere Akademikergrupper i privat sektor. Dette er avtalefestede lokale kollektive forhandlinger. Lokale kollektive forhandlinger er også avtalefestet for de fleste akademikergruppene i kommunal sektor og for medlemmer i stat og helseforetak. I de siste års lønnsoppgjør har vi sett tendenser til at arbeidsgivere definerer frontfagets ramme som et *tak*. Denne tendensen forsterket seg i 2017-oppgjøret. Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en *norm* på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. Også når grunnlaget er til

stede for å gå ut over frontfagets ramme. I motsatt fall vil tilliten til frontfagsmodellen svekkes, noe ingen parter er tjent med.

Akademikernes politikk baserer seg på at lønnsforhandlinger for våre medlemmer skal skje lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i inngåtte tariffavtaler.

Konkurransetsetting og privatisering av offentlige oppgaver har vist en økende tendens. Akademikerne er ikke imot at private tilbydere utfører offentlige oppgaver. Men vi legger til grunn at dette skal være et supplement til det tilbud offentlig sektor gir. Når tjenester settes ut på anbud skal innsyn, medvirkning og valgfrihet sikres. Akademikerne mener kvalitet på tjenesten må vektes høyt. Lønns- og arbeidsvilkår må være kriterier i anbudsprosessene for å motvirke sosial dumping. Akademikerne ser det som problematisk at konkurransefortrinnet for mange private virksomheter i praksis er dårligere arbeidsvilkår for de ansatte.

Gjennom tilslutning til Paris-avtalen har Norge påtatt seg omfattende forpliktelser når det gjelder reduksjon klimagass-utslipp. Partene i arbeidslivet har gått sammen om en kampanje som skal bidra til økt bevissthet i arbeidslivet om betydningen av felles innsats for omstilling til et lavutslippsamfunn. Dette vil prege arbeidslivspolitikken og offentlig innkjøpspolitikk.

For å gi innbyggerne de tjenester og den kvalitet de har krav på er det nødvendig at offentlig sektor har tilstrekkelig og riktig kompetanse i sine rekker. Akademikerne representerer nøkkelgrupper det er både viktig og nødvendig for stat, kommunene og helseforetak å rekruttere og beholde. For å bli en attraktiv sektor for disse gruppene har særlig kommunene et stort potensiale å gå på.

En ny offentlig tjenstepensjon er viktig å få på plass. Akademikerne vil bidra på en løsningsorientert måte, slik at prosessen ender med et godt resultat. Men vi har klare krav til at en ny tjenstepensjon for offentlig sektor må innebære løsninger som er like gode for alle grupper, og ikke medfører en svekkelse i forhold til dagens ytelser.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

I dokumentet «*Plattform for byrådsamarbeid mellom Arbeiderpartiet, Miljøpartiet De Grønne og Sosialistisk Venstreparti i Oslo 2015 – 2019*» heter det bl.a. at for å tiltrekke den beste fagkompetansen på alle nivåer må det være attraktivt og utfordrende å jobbe i Oslo kommune.

Likeledes skrives det i samme dokument i avsnittet om kommunen som arbeidsgiver at byrådet vil samarbeide tett med de ansatte i kommunen og deres organisasjoner for at kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass, som både tiltrekker seg og beholder gode medarbeidere.

For å sette Oslo kommune i stand til å forbedre og utvikle sine tjenester overfor befolkningen, og ikke minst kunne være innovative i denne sammenheng, er det

viktig at kommunen kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunen har ansvaret for. For å oppnå målsetningene i byrådets plattform mener Akademikerne at det må legges til rette for større grad av lokale forhandlinger i den enkelte etat, bydel og virksomhet.

Akademikernes lønnspolitikk

Akademikerne vil særlig arbeide for:

«En lønnspolitikk som fremmer desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar

og

at det gjennom kollektive avtaler sikres uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

For å sikre demokratiske rettigheter forutsetter Akademikerne at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnsstrukturen må bli mindre styrt av de store gruppers behov. Akademikerne er et mindretall med særlige behov og må få større innflytelse på lønnsdannelsen.»

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg.

En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i overenskomsten, som ivaretar lønnsforhandlingene for alle våre medlemmer.

Lønnsrelasjoner

Akademikernes overordnede politikk med lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor er bl.a. følgende:

«Akademikerne vil arbeide for en offentlig sektor preget av kvalitet, forsvarlighet, rettssikkerhet, effektivitet og målrettethet. Den eneste måten å få til dette på er gjennom systematisk satsing på kunnskap og kompetanse, og gjennom å legge forholdene til rette for at de som har kunnskap og kompetanse gis ansvar og myndighet slik at det blir mulig å gjøre en god jobb. At offentlig sektor skal være konkurransedyktig betyr også at man skal kunne konkurrere om den beste arbeidskraften både når det gjelder lønnsnivå og muligheten til å tilby utfordrende og interessante arbeidsoppgaver.»

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en

medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunen har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er svært etterspurt. Oslo kommune er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere både lokalt og regionalt. Det er derfor nødvendig å tilpasse lønningene for våre grupper i Oslo kommune til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i Oslo kommune er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

- I. Akademikerne krever at alle disponible økonomiske midler avsettes til lokale forhandlinger.
- II. Akademikerne krever endringer i del A Fellesbestemmelser i samsvar med vedlegg 1.
- III. 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.
- IV. Akademikerne krever endringer i del C Særbestemmelser med de enkelte organisasjoner i samsvar med vedlegg 3.
- V. 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.

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 tjenstepensjon 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 tjenstepensjoner 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 tjenstepensjonsordningen og rett til AFP som i kommunen. Berørte ansatte skal ikke ha eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjons-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 lønsmessige 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 tjenstedag i den høyere stilling.

(...)

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.5 Likelønnstiltak (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 (interessetvist) 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 lønnsvurderingen

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 lønnsvurdering 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.