

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2022

Tariffområdet Oslo kommune

A | akademikerne

KRAV NR. 2

25. april 2022

Kl. 12.00

Det vises til Akademikernes krav 1 av 20. april kl 14.00, som opprettholdes med følgende konkretisering og/eller justeringer som nevnt nedenfor.

Akademikerne krever at Overenskomsten (dokument 25) gjøres gjeldende til 30. april 2024, og at det inntas en bestemmelse for 2. avtaleår.

1. Endring av forhandlingsordningen i Oslo kommune

Akademikerne krever endring av systemet for lønnsdannelse i Oslo kommune for alle ansatte i kommunen som sammenslutningen forhandler for. De årlige lønnsforhandlingene skal gjennomføres som lokale, kollektive forhandlinger, dvs. i hver enkelt etat, kommunalt selskap eller bydel. Dette gjøres ved at ansatte som Akademikerne forhandler for innplasseres i Del B punkt. 9 i dokument 25.

Akademikerne viser i denne forbindelse til vårt krav til hovedoppgjøret i 2020 hvor vi la frem en helhetlig plan for hvordan endringen kan organiseres og iverksettes. Akademikerne krever at partene gjennomfører et arbeid i perioden, for å tilrettelegge for lokal lønnsdannelse for våre medlemmer.

2. Økonomisk krav for lønnsoppgjøret i 2022

- Den økonomiske rammen

Akademikerne krever solid reallønnsøkning for våre medlemmer i 2022. Utgangspunktet for lønnsoppgjøret vil være resultatet fra frontfaget. Vi legger vekt på at frontfaget skal fungere som en norm over tid, og det kan ikke tolkes som en entydig definert ramme i hvert enkelt år. Dette gir rom for at offentlige tariffområder må kunne ta ut høyere lønnsøkning under henvisning til viktige og godt dokumenterte behov, som rekruttere og beholde kompetanse

Gitt to meget krevende år for ansatte i Oslo kommune mener Akademikerne at det mer enn noen gang er viktig å investere i egne ansatte, og i 2022 er det av særlig betydning at ansatte i Oslo kommune oppnår solid reallønnsøkning.

Akademikerne krever videre at alle disponible midler settes av til lokale kollektive forhandlinger etter overenskomstens Del B 1.2.1. i 2022.

- Lokale forhandlinger

I tillegg krever Akademikerne at følgende tekst tas inn i protokollen:

«Det vises til kommunens rett til å gi administrative tillegg, se Del A kap.15, §15 og protokolltilførsel til §16.2, Forhandlinger, se også siste setning i § 16.4. Lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell.

Dette gir kommunale virksomheter en generell mulighet til å gi lønnsøkning til ansatte. I de lokale forhandlingene for 2022 skal samtlige virksomheter i Oslo, utfra samme prinsipp, gis mulighet til å tilføre ekstra midler til den sentralt avsatte potten for Del B 1.2.1.»

- Regulering av minstelønnsatser

Akademikerne krever justert innplassering for stillingskode 268 Turnuslege fra LR 6102 *til LR 6105*.

3. Krav på fellesbestemmelsene – dokument 25 del A (ny tekst er markert med fet kursiv, tekst som kreves ut er overstrøket):

- Partsforhold i undervisningssektoren

Akademikerne oppfatter det som totalt uakseptabelt at sammenslutningens medlemmer i undervisningssektoren ikke har et selvstendig partsforhold i helt sentrale tariffbestemmelser som regulerer en betydelig del av lønns- og arbeidsforholdene i sektoren. Akademikerne er opptatt av at alle ansatte i sektoren skal ha likeverdige rettigheter til å få regulert og påvirke sitt arbeidsforhold gjennom forhandlinger

Akademikerne krever derfor at tilsvarende tekst som i «Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet (overenskomstens del C)» tas inn som ny bestemmelse i Dokument 25 del A, og at bestemmelsen tilpasses ny plassering.

- Kapittel 6 Lønn under verneplikt

§ 6.1 Lønn under verneplikt

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Oslo kommune har under avtjening av lovbestemt verneplikt rett til lønn i det omfang som fremkommer i § 6.2 i ~~inntil 18 måneder.~~

~~For kvinner som avtjener verneplikt i henhold til avtale mellom arbeidstaker og forsvaret gis §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.~~

§ 6.2 Lønnens størrelse

§ 6.1.2 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.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regner 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 ektefelle tillegg eller eventuelt botillegg.

Ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

- Kapittel 9 lønn

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, **36**, 35,5 eller 33,6 timer pr.uke, samt arbeidstaker omfattet av § 8.2.2, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

- Kapittel 10 Søn- helge og høytidsdager

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på ~~kr 50,00~~ *tilsvarende 0,027 % av ordinær lønn* pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

- Kapittel 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.

- Ny bestemmelse i del A: Likelønnstiltak

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

4. Krav til endringer i generelle særbestemmelser - Dokument 25 del B

- Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

1.1.6 ~~Lønnsamtale~~ 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 arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. 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.

Arbeidstaker ansatt med prøvetid, har rett til en lønnsutviklingssamtale med arbeidsgiver før utløpet av prøvetiden.

- Kapittel 9 Lokal lønnsdannelse

Ankemulighet første avsnitt kreves strøket: «~~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. overstående er avsluttet~~»

Teksten erstattes med:

«Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan tvisten bringes inn for ankenemnd, jfr fellesbestemmelsene kap. 16 § 16.3».

- Ny bestemmelse om hjemmekontor/fjernarbeid

Ny bestemmelse i Dokument 25 del B

Det skal legges til rette for at ansatte som ønsker det kan benytte hjemmekontor/ fjernkontor.

Ansatte skal være dekket av forsikring ved fjernarbeid/hjemmekontor på lik linje som ved arbeid på virksomhetens kontorsted.

5. Krav til endringer i etatsvise/enkelte grupper særbestemmelser mv – Dokument 25 del C

- Særbestemmelser med Tekna og NITO (likelydende bestemmelser)

Til punkt d i særbestemmelser med Tekna og § 2 i særbestemmelser med NITO:

«For overordnet personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten som ikke tilkommer overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, gis **en kompensasjon på to ganger timelønn** ~~kr 158,84~~ pr.vaktdøgn i kompensasjon for utrykning og arbeid på vekten.»

6. Krav til justeringer i lønnsrammesystemet

Med hjemmel i Dokument 25 del B punkt 1.2.4 2. ledd kreves følgende justeringer:

- Opprettelse av nye koder:
 - *Saksbehandler/rådgiver med krav om mastergradsutdanning 1*
 - *Saksbehandler/rådgiver med krav om mastergradsutdanning 2*

Lønnplassering skal være som for profesjonskodene nevnt i neste punkt.

Kodene skal fange opp ansatte som ikke faller inn under de øvrige kodene som er opprettet for ulike faggrupper med lang utdanning i Oslo.

- Bruk av profesjonskoder.

Akademikerne viser til felles uttalelse i meklingsboken fra 2020 om økt bruk av profesjonskoder og krever at denne følges opp:

«Profesjonskodene Samfunnsviter 1 og 2, Økonom 1 og 2, Naturviter 1 og 2 og Jurist 1 og 2 sammen med nye koder Saksbehandler/rådgiver med kav om mastergrad 1 og 2 skal tas i bruk for ansatte i samtlige av kommunenes virksomheter.

Kodene skal også tas i bruk for ansatte med tilsvarende utdanning, eller som innehar en kompleks stilling hvor slik utdanning er nødvendig, også hvis de ble ansatt i Oslo før 1. mai 2022 og per i deg er plassert i en annen kode.»

- Endring av profesjonskoder for teknisk sektor

Det vises til meklingsboken fra 2020 og senere oppfølging av denne i partssammensatte organ i Oslo. Partene har arbeidet med et felles forslag til forenkling av kodestrukturen for tekniske stillinger.

Akademikerne har i forbindelse med dette overlevert et samlet forslag til ny kodestruktur for tekniske stillinger i Oslo. Sammenslutningen her forslått endringer i kodene som hovedsakelig er brukt av gruppene Akademikerne forhandler for. Forslaget er tidligere gjort kjent for alle sentrale parter. Utgangspunktet er at ingen skal få høyere eller lavere avlønning alene som en følge av disse endringen. Medarbeiderne skal innplasseres på samme lønnsnivå som i dag, men eventuelt i en annen kode.

Det kreves følgende endringer:

Ingeniørkoder

Vi har ingen endringsforslag til kodene 41, 134 og 181

Justert forslag til de øvrige kodene:

133 Prosjektingeniør	5702	ltr. 34-57
NY Senioringeniør	6103	ltr. 43-65
Ny Overingeniør	6601	ltr. 51-75
43 Sjefingeniør	6801	ltr. 55-79

Kompetansekrav:

Kompetansekrav til Prosjektingeniørkoden: Minimum bachelor eller tilsvarende realkompetanse innenfor teknisk/naturvitenskapelig retning

For de øvrige: Minimum master, siv.ing eller tilsvarende realkompetanse innenfor tekniske/naturvitenskapelig retning.

Arkitektkoder

141 Avdelingsarkitekt 5802 ltr. 36-59

Ny overarkitekt 6501 ltr. 49-73

Sjefsarkitekt 6801 ltr. 55-79

Kompetansekrav:

Når det gjelder arkitektkodene forutsetter vi videre at disse kun benyttes for medarbeidere med arkitektutdanning, dvs. sivilarkitekt, landskapsarkitekt el.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.