

Meklingsmannens forslag

i sak:

KOMMUNEANSATTES HOVEDSAMMENSLUTNING – OSLO (KAH)

UNIO

AKADEMIKERNE KOMMUNE (AKADEMIKERNE-K)

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND, OSLO (YS-K OSLO)

på den ene side

og

OSLO KOMMUNE

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2008

OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2008

Det vises til fullstendig forslag nedenfor.

Øvrige krav tas ikke til følge.

1. Generelt

Gjeldende tariffavtaler – fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser og særbestemmelser for bestemte grupper/områder – som har utløp 30.04.2008, prolongeres for tariffperioden 01.05.2008 – 30.04.2010 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell

Det gis et prosentvist likt tillegg på lønnstabellen på 3,4 %, minimum kr. 13 100-, med virkning fra 01.05.2008, jf. vedlegg 1.

3. Sentrale lønsmessige tiltak

Det gjennomføres sentrale lønsmessige tiltak med virkning fra 01.05.08 tilsvarende 1 % av lønsmassen på årsbasis. Oslo kommune ønsker ved disse sentrale lønsmessige tiltak å prioritere utdanningsgrupper, særlig undervisningspersonalet, og å flytte årsverk fra laveste alternativ i de laveste lønnsrammene. Forhandlingene skal påbegynnes innen 03.09.2008 og avsluttes innen 19.09.2008.

4. Lokale forhandlinger

Det gjennomføres lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet med virkning fra 01.07.2008 tilsvarende 1,4 % av lønsmassen på årsbasis.

Lokale forhandlinger påbegynnes innen 01.10.2008 og slutføres innen 17.10.2008.

5. Regulering for 2. avtaleår

Det inntas en reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår, jfr. Fellesbestemmelsene § 18, se vedlegg 2.

6. Endringer i tariffavtalene

Fellesbestemmelsene – overenskomstens del A

Det foretas endringer i Fellesbestemmelsene slik det fremgår av vedlegg 3.

Generelle særbestemmelser – overenskomsten del B

Det foretas endringer i generelle særbestemmelser slik det fremgår av vedlegg 4.

Særbestemmelser – overenskomstens del C

Det foretas endringer i særbestemmelsene inntatt i overenskomstens del C i samsvar med det Oslo kommune og de enkelte organisasjoner er enige om i preliminære forhandlinger.

Det foretas øvrige endringer i særavtaler inntatt i overenskomstens del C slik det fremgår av vedlegg 5.

7. Avtalefestet pensjon (AFP)

Partene er enige om en AFP-ordning på linje med statlig sektor og kommunal sektor for øvrig, se vedlegg 6.

8. Teknisk gjennomgang av dokument nr. 25

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (dokument nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2008 er avsluttet. Slik gjennomgang forutsettes avsluttet innen 01.07.2008.

Til meklingsprotokollen:

1. Partssammensatt utvalg

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som innen 01.11.2009 gjennomgår overenskomstene (dok. 25). Utvalget skal identifisere bestemmelser/formuleringer i fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser som oppfattes som uklare og/eller skaper tolkningsproblemer. Utvalget skal utrede ulike løsningsalternativer for å avklare de identifiserte uklarheter/tolkingsproblemer. Utvalget skal videre drøfte forståelse og praktisering av den innledende protokolltilførselen til del C.

Eventuelle forhandlinger mellom partene på grunnlag av utvalgets innstilling gjennomføres i tilknytning til tariffrevisjonen 2010.

2. Tilpasninger til hovedavtalen med mer for undervisningspersonalet

I vedlegg 6 til Riksmeglingsmannens møtebok vedrørende tariffrevisjonen 2004 ble det inntatt tilpasninger til hovedavtalen med mer (dok 24) for undervisningspersonalet, med virkning fra 01.05.2004 og inntil videre. Videre ble det vist til administrative overgangsordninger initiert av staten. Tilpasningene og overgangsordningene videreføres på samme vilkår frem til 31.12.2008.

3. Velferdspermisjon

Partene viser til Riksmeglingsmannens møtebok, jf. tariffrevisjonen i KS-området, hvor det er foretatt en utvidelse av antall arbeidsdager en arbeidstaker kan tilstås velferdspermisjon med lønn fra 10 (12) til 12 (14).

En vil vurdere en tilsvarende utvidelse av muligheten for tilståelse av velferdspermisjon i Oslo kommune.

Lønnstabell Oslo kommune
Ekskl. OU-fond (150)

Vedlegg 1

Ltr	01.05.2007	Endring	01.05.2008
1	201 800	13 100	214 900
2	204 100	13 100	217 200
3	206 600	13 100	219 700
4	208 900	13 100	222 000
5	211 300	13 100	224 400
6	213 600	13 100	226 700
7	216 300	13 100	229 400
8	219 200	13 100	232 300
9	223 800	13 100	236 900
10	227 000	13 100	240 100
11	230 300	13 100	243 400
12	233 700	13 100	246 800
13	237 200	13 100	250 300
14	240 700	13 100	253 800
15	244 300	13 100	257 400
16	248 000	13 100	261 100
17	251 800	13 100	264 900
18	255 600	13 100	268 700
19	259 100	13 100	272 200
20	262 700	13 100	275 800
21	266 200	13 100	279 300
22	269 900	13 100	283 000
23	274 000	13 100	287 100
24	278 000	13 100	291 100
25	282 200	13 100	295 300
26	286 200	13 100	299 300
27	290 400	13 100	303 500
28	294 600	13 100	307 700
29	298 700	13 100	311 800
30	303 500	13 100	316 600
31	308 100	13 100	321 200
32	312 600	13 100	325 700
33	317 100	13 100	330 200
34	321 400	13 100	334 500
35	326 200	13 100	339 300
36	331 100	13 100	344 200
37	336 300	13 100	349 400
38	341 700	13 100	354 800
39	347 300	13 100	360 400
40	352 800	13 100	365 900
41	358 700	13 100	371 800
42	364 800	13 100	377 900
43	371 200	13 100	384 300
44	377 800	13 100	390 900
45	384 600	13 200	397 800
46	391 900	13 500	405 400
47	398 700	13 700	412 400
48	405 800	13 900	419 700
49	413 400	14 200	427 600
50	420 600	14 400	435 000

Ltr	01.05.2007	Endring	01.05.2008
51	428 400	14 700	443 100
52	436 400	15 000	451 400
53	444 100	15 200	459 300
54	452 800	15 500	468 300
55	461 700	15 800	477 500
56	470 700	16 200	486 900
57	479 700	16 500	496 200
58	488 500	16 800	505 300
59	497 800	17 100	514 900
60	506 800	17 400	524 200
61	515 800	17 700	533 500
62	526 000	18 000	544 000
63	536 200	18 400	554 600
64	548 600	18 800	567 400
65	561 100	19 200	580 300
66	571 700	19 600	591 300
67	583 100	20 000	603 100
68	594 500	20 400	614 900
69	606 500	20 800	627 300
70	618 600	21 200	639 800
71	631 100	21 600	652 700
72	643 900	22 000	665 900
73	655 800	22 400	678 200
74	668 800	22 900	691 700
75	682 100	23 300	705 400
76	695 400	23 800	719 200
77	709 200	24 300	733 500
78	723 100	24 700	747 800
79	737 400	25 200	762 600
80	751 800	25 700	777 500

Reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår**Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår****§ 18.1 Ikrafttreden, varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2008 til 30.04.2010.

§ 18.2 Forenklet etterbetaling

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

§ 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 videre enig om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold. Jf dog fellesbestemmelsene kap. 7.

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 2009.

Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

Twistebehandling (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. ”

Overenskomstens del A - Fellesbestemmelsene

Det gjøres endringer i fellesbestemmelsene slik det fremkommer nedenfor.

1. § 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelser skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (formal- og realkompetanse samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet vurderes sammenslåing av deltidsstillinger

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. **Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.**

2. Ny § 3-3

§ 3.3 Avtalefestet ferie

§ 3.3.1

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstakere kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

§ 3.3.2

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

§ 3.3.3

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

§ 3.3.4

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

§ 3.3.5

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås.

Partene oppfordrer til at den avtalefestede ferien plasseres slik at krav til tjenesteproduksjonen i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

§ 3.3.6

Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 3.3.7

For skiftarbeidere tilpasses uttak av den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknad :

I tariffavtaler hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.

3. Ny § 3.4

Ferieloven § 11 (3) annet ledd kommer ikke til anvendelse for ansatte i Oslo kommune.

4. § 4.2

I § 4.2 første setning gjøres følgende endring:

Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær, innen den frist som følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd, skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering og lovpålagt oppfølgingsplan være utarbeidet.

5. § 4.4

Følgende protokolltilførsel inntas:

I IA-virksomheter kan det iht IA-avtalen gjelde andre bestemmelser enn det som følger av § 4-4.

6. § 4.7.2. Tjenestefri med lønn

Første ledd endres slik:

Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med lønn for den perioden som er hjemlet i lov om folketrygd § 14-4 § 14-6 dersom hun arbeidstaker har vært i inntektsgivende arbeid i kommunen i 6 av de 10 siste måneder før nedkomst.

7. I § 4.7.6, første ledd gjøres følgende endring:

Gravide arbeidstakere som blir omplassert til lavere lønnet stilling som følge av fare for fosterskade risikofyllt arbeid eller arbeidsmiljø, beholder den høyere stillings regulativlønn, faste årlige lønsmessige tillegg samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordfortjeneste.

8. § 4.7.8 Ny fødselspermisjon/opptjeningstid

Den som har hatt fravær med lønn etter § 4.7.2 får ikke rett til fravær med lønn ved ny fødselspermisjon før vedkommende har vært i tjeneste igjen i minst 1 måned må ha gjeninntret i arbeidsforholdet for å få lønn under ny permisjon.

9. § 4.7.13 Sykt barn

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dagers permisjon (**15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn**) med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt. Retten gjelder til og med det året barnet fyller 12 år.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn under 12 år, har rett til lønn i inntil 20 kalenderdager (**30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn**) pr. kalenderår for tilsyn av barnet når det er sykt.

Arbeidstaker som har omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn, får en utvidet rett til lønn i inntil 20 dager eventuelt 40 dager dersom arbeidstakeren er alene om omsorgen for barnet. For å få utvidet rett til permisjon med lønn på dette grunnlag, må saken forelegges ~~trykdeetaten~~ **Arbeids- og velferdsetaten (NAV)** til forhåndsgodkjenning, jf. bestemmelsene i Lov om folketrygd. Aldersgrensen i første og annet ledd gjelder ikke for funksjonshemmede barn.

Fravær etter bestemmelsen her skal legitimeres som fastsatt under § 4.3.

10. NY § 9.6.5.

Pr. 1.mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling.

Pr. 1.mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000,-.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jamfør § 9.6.3.

11. I § 10.1.2., første ledd, endres beløpet fra kr. 27,00 til kr. 35.

12. § 11.12.1

I § 11.12.1 gjøres følgende endring:

Skiftarbeidstaker/arbeidstaker i turnustjeneste får for overtidsarbeid på ukentlig fridag 100 % tillegg, jf § 8.1.2.

13. § 12.1 Fastsetting av lønnsansiennitet

§ 12.1.2 Godskriving første ledd:

All offentlig tjeneste og relevant privat praksis godskrives fullt ut. **Ved ansettelse etter 1. mai 2008 godskrives all offentlig tjeneste og privat praksis fullt ut.**

Overenskomsten del B – Generelle særbestemmelser

Nytt punkt 8:

8. Seniorpolitikk

Kommunens virksomheter skal innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens tiltaksplan for seniorpolitikk etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.

Nytt vedlegg til lønnsrammesystemet:

KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1. Innledning

1.1. Stillinger i Oslo kommune vil som hovedregel være innplassert i lønnsrammesystemet.

1.2. Kriteriene i pkt. 3 nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingsmessig sammenheng.

1.3. Lønnsrammesystemet i Oslo kommune vil få anvendelse i hovedsak i følgende tilfeller:

- a) ved innplassering av nye og omgjorte stillinger
- b) ved flytting av en stilling fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen
- c) ved omgjøring av en stilling fra en stillingskategori til en annen

1.4. Lønnsrammesystemet forutsettes å gi muligheter for å avansere lønsmessig på faglig grunnlag uten å skifte stilling.

2. Bruk av lønnsrammesystemet

2.1. Sentrale og lokale forhandlinger

De tariffmessige sider ved lønnsrammesystemet håndteres mellom de sentrale avtaleparter. Sentrale justeringsforhandlinger vil måtte omhandle eventuelle systemmessige endringer i tillegg til at det kan foretas gjennomgående lønnsendringer for stillingsgrupper eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til justeringsforhandlinger og hvorvidt denne avsetning skal anvendes sentralt eller lokalt eller som en kombinasjon av disse alternativer.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Retningslinjer for lokale forhandlinger drøftes med forhandlingssammenslutningene i etterkant av tariffrevisjonen, og i god tid før gjennomføring av forhandlingene i den enkelte virksomhet.

2.2. Lokal bruk av lønnsrammesystemet

Virksomhetene i Oslo kommune lønns plasserer stillinger etter de til en hver tid gjeldende fullmakter, og innen de rammer som følger av lønnsrammesystemet.

2.3. Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør da gå inn i en egen pott-resirkulerte midler. Besettes stillingen i det tilsvarende lønnstrinn som fastsatt i de tidligere lokale forhandlinger, oppstår ingen slik differanse og det tilføres følgelig heller ikke midler til omhandlede pott.

Resirkulerte midler fastsettes til 0,1 % av lønsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. Forhandlingsresultatet skal ikke føre til økte lønnsutgifter det påfølgende år. De kriterier partene er enige om for anvendelse av lønnsrammesystemet, vil også gjelde for disse forhandlinger.

Slike forhandlinger kan gjennomføres en gang pr. år.

Dersom det sentralt blir avsatt midler til lokale forhandlinger, skal den pott som fremkommer av såkalte resirkulerte midler, påplusses potten for de lokale forhandlinger og forhandlingene gis virkning fra samme tidspunkt som de sentrale parter har fastsatt for de lokale forhandlingene.

Dersom det ikke oppnås enighet i lokale forhandlinger vedr. resirkulerte lønnsmidler i hht. ovenstående, overføres saken til forhandlinger mellom partene sentralt.

2.4. Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommune fastsettes sentralt.

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om dette. Det kan videre reises krav om oppretting av nye stillingskoder i forbindelse med lønnsoppgjørene. Kravet må reises fra den tariffparten som ønsker dette. Denne ordning er ikke til hinder for at Oslo kommune sentralt oppretter nye stillingskoder i forbindelse med administrativ lønnsfastsetting, jfr. Fellesbestemmelsenes § 15.

2.5. Gjennomføring av lokale forhandlinger

Oslo kommune ved byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet, foretar fordelingen på de enkelte virksomheter innenfor den avsatte rammen. Fordelingen legges frem for beregningsutvalget og resultatet meddeles organisasjonene.

De sentrale parter foretar hver på sin side nødvendig opplæring i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål.

Gjennomføring av forhandlingene planlegges av de lokale parter i fellesskap. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Forhandlingene omfatter alle som er ansatt i virksomheten på virkningstidspunktet.

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

Når arbeidsgivers siste og endelige tilbud er fremlagt, skal det inngås avtale med de organisasjoner som aksepterer tilbudet. Det skal fremkomme av protokollen hvilke organisasjoner som eventuelt ikke aksepterer tilbudet.

3. Kriterier

Partene er enige om følgende når det gjelder kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn innenfor lønnsrammesystemet i Oslo kommune:

3.1. Forutsetninger/grunnlag

Følgende forhold skal vurderes og legges til grunn ved anvendelsen av kriteriene:

- Målet for tjenesten
- Brukerfokus
- Likestilling og likelønn
- Mangfold
- Alternative karriereveier

Likestillingslovens krav må synliggjøres i anvendelsen av lønnskriteriene.

3.2. Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

A Arbeids- og ansvarsområde

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

B Ledelsesansvar

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

C Kompetanse

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

D Mål og resultat

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

E Rekruttere og beholde

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.

Vedlegg 5**Overenskomstens del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner****Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Fagforbundet****1.1 Friluftsetaten**

A Skog og friluftsavdelingen – generelt

§1

Tilsigelse økes fra kr. 200 til kr. 500

1.2 Brann og redningsetaten

A Brannpersonell i utrykningstjeneste

§3

Utrykningstjeneste

Brannpersonell med utrykningstjeneste får et branntjenestetillegg på kr. 22.000,- pr år. Tillegget dekker aktivitet på natten og overtid inntil 2 timer i de ordinære vakter, når de beredskapsmessige forhold tilsier det, for eksempel, når det pågår store brann- og redningsarbeider. I tillegg til den forannevnte kompensasjon gis b Brannpersonell med utrykningstjeneste gis godtgjørelse pr løpende time etter fellesbestemmelsene § 9.7.1 for vakt i tidsrommet kl 17.00 til kl 21.00 **06.00**. For vakt i tidsrommet kl 21.00 til kl 06.00 gis godtgjørelse pr løpende time etter fellesbestemmelsene § 9.7.3.

Særbestemmelser Oslo kommune og FO

Kompetanseutvikling

Partene ser betydningen av å rekruttere og beholde barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere med særskilt kompetanse. I denne forbindelse understrekes betydningen av ulike former for kompetanseutvikling. **Veiledning kan være et egnet virkemiddel i så henseende.** Den enkelte virksomhet forutsettes i samarbeid med tillitsvalgte å legge forholdene til rette for dette bl.a. gjennom aktivt å benytte gjeldende avtaleverk, herunder lønnsrammesystemet og kriteriene for anvendelse av dette.

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet

- III.3 Lønn/lønnsbestemmelser mv

Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket pr 30.04.2004**I-kriterietallet inngår årsverk for:**

Skoleledere, undervisningspersonale, elevassistenter, annet faglig personale, bibliotekarer og kontorteknisk personale.

For grunnskolene og skoler for spesialundervisning medregnes også ansatte i skolefritidsordningen.

Det er kriterietallet pr. 1. oktober hvert annet år, regnet fra 1.10.99 som er utgangspunktet for lønsplasseringen av rektorer og inspektører. For nye skoler er det kriterietallet 1.10 det første og det påfølgende år som legges til grunn, før en går over til 2-årige faser.

Grunnskolen

Kriterietall	Rektor	Undervisningsinspektør	Assisterende rektor
0-10	47	43	43
10-20	49	45	45
20-30	54	48	48
30-40	54	48	49
40-70	58	51	52
70-80	58	51	53
80-100	59	51	53
100-130	59	51	54
130-180	60	51	54
180	61	51	54

Kriterietall: Årsverk + elevtall x 0,1

Videregående skole

Kriterietall	Rektor	U-insp I	U-insp II	Studinsp.	Ass rekr
0-40	56	50	49	49	50
40-80	57	52	49	49	53
80-90	60	54	51	51	56
90-100	61	54	51	51	56
100-120	62	54	51	51	56
120-130	65	57	54	54	60
130-180	65	57	54	54	60
180-400	65	57	54	54	60
400	67	57	54	54	60

Kriterietall: Årsverk + elevtall x 0,1

Skoleledere i videregående skoler med 6 eller flere studieretninger lønnes 2 lønnstrinn høyere enn kriterietallet tilsier.

Rektor ved skoler med internat skal minimum gis to lønnstrinn høyere lønsplassering enn kriterietallet tilsier

Rektor ved skoler med praktisk bedrift skal minimum gis to lønnstrinn høyere lønsplassering enn kriterietallet tilsier

Leder av filialskole

Leder av filialskole lønnes i stillingskode 901 Avdelingsleder

Gruppe 1: Skoler for spesialundervisning med undervisnings- og behandlingsoppgaver

Kriterietall	Rektor	Undervisningsinspektør	Assisterende rektor
0-10	47	43	43
10-20	49	45	45
20-40	54	48	48
40	58	51	52

Kriterietall: Årsverk + elevtall x 0,1

Gruppe II: Ressurssentra for spesialundervisning

II A Rektor ved kommunalt/regionalt ressurscenter lønnes i lønnstrinn 54

II B Rektor ved supraregionalt ressurscenter lønnes i lønnstrinn 58

Tillegg for internat under skoleadministrasjonen gir 2 lønnstrinn.
Undervisningsinspektører i gruppe II lønnes 4 lønnstrinn under rektor.

Sikringsbestemmelser

Rektor, undervisningsinspektør og studieinspektør skal lønnes minst 4 lønnstrinn høyere enn det lønnstrinn vedkommende ville ha hatt i undervisningsstilling etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Rektor, undervisningsinspektør og studieinspektør som har innehatt stillingen i minst 3 år, beholder som en personlig ordning sin lønsplassering selv om kriterietallet går ned.

Nye skoler

Ved oppstart av nye skoler fastsettes rektors lønn etter planlagt kapasitet ved skolen.

Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket – pr. 01.05.08

Kriterietallet

Det er kriterietallet (elevtallet) pr. 01.10 i skoleåret som er utgangspunkt for lønnsfastsettelse ved tiltredelsestidspunktet.

For nye skoler /ved vesentlig utvidelse vil antall elever når skolen er ferdig utbygd/utvidet være kriterietallet.

For grunnskoler og videregående skoler gjelder følgende tabell:

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 250	60	53	51
251 – 400	63	56	53
401 – 550	66	59	55
551 -	69	62	56

For spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 – 250 elever = opp til 27 årsverk	60	53	51
251 - 400 elever = opp til 40 årsverk	63	56	53
401 – 550 elever = opp til 100 årsverk	66	59	55

For voksenopplæringssettene (elevtall er omregnet til årskullselever)

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder

0 – 250	60	53	51
251 – 400	63	56	53
401 – 550	66	59	55
551 -	69	62	56

Tabellen brukes ved første gangs innplassering. Første gangs innplassering vil være pr. 01.05.2008 eller ved nyansettelse. Eventuell økning eller reduksjon av elevtallet etter første gangs innplassering endrer ikke lønns plasseringen.

Sikringsbestemmelse

Skoleledere skal lønnes minst 4 lønnstrinn høyere enn det lønnstrinn vedkommende ville hatt i undervisningsstilling etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Videregående skoler innplasseres minimum i kriteriet: 401-550

Skoleledere i videregående skole med 4 eller flere studieprogram lønnes minst 2 lønnstrinn høyere enn kriterietallet tilsier.

Andre tillegg til administrative stillinger

Funksjonsoppgaver

Skoleledere gis funksjonsavlønnning som for undervisningspersonale.

Seniortillegg

Seniortillegg defineres som et funksjonstillegg.

Tillegget gjelder rektor, assisterende rektor og undervisningsinspektør.

Tillegget gis som alternativopprykk, tilsvarende 40 T-trinn. (Avrundet oppover)

Særbestemmelse Oslo kommune og Den norske legeforening

§4.1.1 lønn for turnusleger.

Turnusleger lønnes i ltr. 39 40.

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Delta

1 Byrådsavdeling for kultur og utdanning

1.1 Oslo musikk og kulturskole

Kommunale musikk- og kulturskolelærere

2 Byrådsavdeling for velferd og sosiale tjenester

2.1 Tannhelsetjenesten Oslo KF

4 Overgang fra 39 og 43 ukers arbeidsår

Klinikkfullmektiger, tannhelsesekretærer, tannpleiere, og distriktstannpleiere i 39 og 43 ukers arbeidsår har rett til overgang til helårsstilling når Tannhelseetaten har behov for det og det er budsjettmessig dekning.

I spesielle tilfeller kan det gis anledning til å prøve ordningen midlertidig i inntil ett år.

AFP i offentlig sektor og offentlig tjenstepensjon

1. Innledning

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 forutsetter at øvrige deler av pensjonssystemet skal tilpasses den nye reformen.

Den nye alderspensjonen er utformet slik at den enkelte, gjennom arbeidsinntekt eller ved annen pensjonsopptjening, opparbeider en pensjonsrettighet hvor nivået på den årlige pensjonen i hovedsak fremkommer som en konsekvens av opptjeningen og utviklingen i levealderen.

Alderspensjonen er bygget opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, men gir samtidig anledning til tidligpensjon fra 62 år.

I årets lønnsoppgjør mellom LO og NHO og mellom YS og NHO ble det inngått avtale om en ny AFP-ordning i privat sektor som er tilpasset endringene i folketrygden.

På denne bakgrunnen er partene enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen.

2. AFP i offentlig sektor

Partene er enige om følgende:

- AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor.
- AFP-påslaget beregnes som beskrevet i brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april:
 - Retten til AFP tjenes opp med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.
 - AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. Påslaget er 19 200 kroner høyere før enn etter fylte 67 år, gitt tilstrekkelig opptjening.
 - Det årlige AFP-påslaget utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon ved arbeidsinntekt. Påslaget økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av påslaget.
 - Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting, verken av AFP eller alderspensjonen.
 - AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.
 - Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet som er omfattet av ordningen.
 - Arbeidstakeren må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.
 - Alle fra og med 1948-kullet får ny tilpasset AFP fra og med iverksettningstidspunktet for pensjonsreformen i 2010, mens tidligere årskull beholder dagens AFP-ordning og kan ta ut AFP etter disse reglene også etter dette tidspunkt.

Med dette legges det til rette for at AFP, sammen med pensjon fra folketrygden og tjenestepensjon, sikrer et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.

- Utformingen av tonivåuttaket av AFP vurderes nærmere i lys av tilpassingen av offentlig tjenestepensjon.

AFP for personer med særaldersgrenser må vurderes nærmere i det videre arbeidet. Innretningen på et statlig kompensasjonstillegg i offentlig sektor skal vurderes i 2009 i lys av tilpassingen av offentlig tjenestepensjon.

Det tas sikte på å etablere et system som sikrer at ansatte ikke taper AFP-rettigheter ved bytte av arbeidsgiver innen offentlig sektor eller mellom offentlig og privat sektor.

Organisering, finansiering og administrasjon av AFP i offentlig sektor utredes og avklares under lønnsoppgjøret i 2009.

3. Evaluering og pensjonsråd

Det er et hovedsiktemål at pensjonsreformen skal medvirke til lengre yrkesløp i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Det vil ta tid å få alle elementer på plass og se virkningen av nytt, samlet pensjonssystem. Blant annet vil nytt opptjeningsystem først være fullt ut innfaset i 2025. Det vil også være usikkerhet knyttet til blant annet befolkningsutvikling og den alminnelige økonomiske situasjonen.

I brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april heter det at Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker etter hensikten. Regjeringen vil opprette et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, hvor opplegget for og resultatene av evalueringsarbeidet kan gjennomgås.

Senest i 2017 skal partene, med assistanse av pensjonsrådet, evaluere overgangen til ny AFP og vurdere behovet for endring av ytelsen størrelse.

4. Arbeidet med offentlig tjenestepensjon

Også offentlig tjenestepensjon må tilpasses endringene i folketrygden, jf. stortingsforliket av 26. mai 2005. Når AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i NHO-området, vil AFP og tjenestepensjon kunne bli utbetalt samtidig i hele eller mesteparten av pensjonsperioden. Partene er enige om at beslutningsgrunnlaget ikke er tilstrekkelig til at tilpassingen av offentlig tjenestepensjon kan behandles i lønnsoppgjøret 2008.

Partene viser til rapporten av 19. mai 2008 fra en ekspertgruppe, og er enige om at det skal settes ned et partssammensatt utvalg som skal forberede behandling av offentlig tjenestepensjon, og innenfor de forutsetningene som følger av punkt 2 ovenfor, vurdere den endelige tilpassing og utforming av AFP i offentlig sektor i lønnsoppgjøret i 2009.

Utvalget skal også vurdere særaldersgrensene.

Utvalget skal vurdere mulige tilpasninger av offentlig tjenestepensjon til endringene i folketrygdens alderspensjon og til omleggingen av AFP i offentlig sektor.

Utvalget skal ta utgangspunkt i følgende:

- Offentlig tjenestepensjon skal, sammen med pensjon fra folketrygden og AFP, sikre et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.
- Offentlig ansatte skal sikres et godt tidligpensjonssystem fra 62 år, også personer som har hatt lave inntekter.

- Man skal tjene opp mer pensjon hvis man jobber lenger, og den årlige pensjonen skal være høyere desto senere den tas ut.
- Man skal kunne kombinere arbeid og pensjon uten avkorting.
- Hensynet til mobilitet i arbeidsmarkedet må ivaretas.
- Det skal sikres mot at en eventuell rask innfasing gir særlig uheldige utslag.
- Utvalget skal i sitt arbeid vurdere bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor, jamfør ekspertgruppa av 19.05.08.

Oslo kommune forstår Regjeringen slik at den finansielle løsningen som er omtalt i punkt 2, tredje siste avsnitt, innebærer en statlig medfinansiering av de framtidige pensjonsordninger i kommunal sektor (herunder bedrifter).