

UNIVERSITETET I OSLO

Tariffoppgjøret 2022

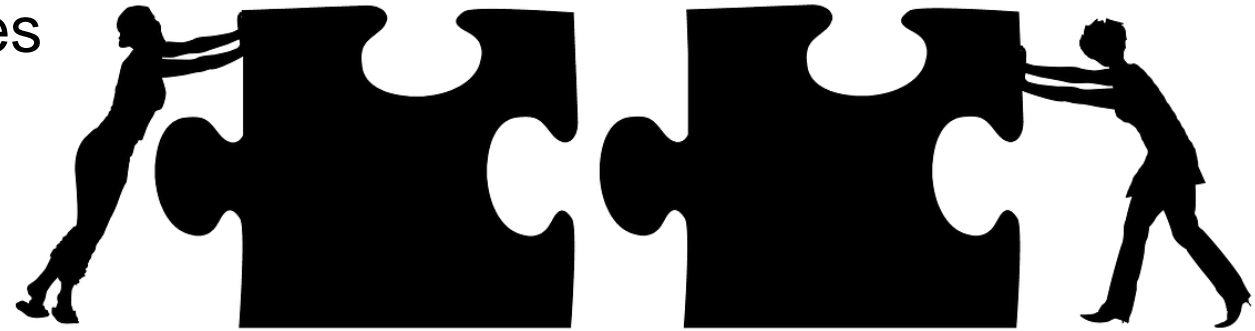
Mari Theodorsen
Seniorrådgiver
Universitetet i Oslo

8.6.2022



Hovedoppgjør

- Økonomiske rammer
- Alle bestemmelsene i avtalen kan endres
- Statens krav:
 - Følge frontfagsrammen (3,7 %)
 - Stor andel til lokale forhandlinger
 - Sentrale tillegg som prosentvis tillegg med likelønnsprofil
 - Lønnstrinn og lønntabell utgår
 - Lønnrammesystemet erstattes av en nytt og forenklet lønnsstigesystem med prosentvis stigning
 - Fellesbestemmelsene skal være like på begge avtaler



To tariffavtaler

En avtale med LO Stat og
YS Stat

- Gjelder for ansatte som var medlemmer i disse hovedsammenslutningene per 1. mai 2022

En avtale med
Akademikerne og Unio

- Gjelder for ansatte som var medlemmer i Akademikerne og Unio per 1. mai 2022

Hva med uorganiserte?

- Fortsatt uavklart – avventer stortingsbehandling

Felles økonomisk ramme:
Gjennomsnittlig
årslønnsvekst 3,84 %

LO Stat og YS Stat - tillegg

- Fortsatt lønnstabell og lønnstrinn
- Endringer på hovedlønnstabellen, virkning 1. mai 2022 (ca. 70 % av rammen)
 - 10 000 kr til alle fra og med ltr. 19 til og med ltr. 64 (lavtlønnsprofil)
 - 1,7 % til alle fra og med ltr. 65 til og med ltr. 101
- Lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,85 %
- Virkningstidspunkt for lokale forhandlinger 1. mai 2022
- Lokale forhandlinger slutført innen 31. oktober 2022



Akademikerne og Unio - tillegg

- Ingen lønnstabell eller lønnstrinn
- Ingen sentrale tillegg, alt lagt lokalt
- Lokale forhandlinger innenfor en ramme på 2,46 %
- Virkningstidspunkt for lokale forhandlinger 1. mai 2022
- Lokale forhandlinger slutført innen 31. oktober 2022



LO Stat og YS Stat - lønnsystem

- Lønnsrammer og lønnsalternativer erstattet av lønnsstige
- Lang stige – 16 år, 1,1 % årlig stigning første 10 år, deretter 0,55 % siste 6 år
- Kort stige - 10 år, 1,1 % årlig stigning
- Stipendiater – inntil 4 år, 3 % årlig stigning
- Ansiennitetsopptrykk på stige: samme stillingskoder som før var i ramme
- Stillingsansiennitet – starter på 0 ved ny stilling og ved ny stillingskode
- Har samtidig beholdt godskrivningsregler for tjenesteansiennitet: *«Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ett lønnstrinn ved ansettelse. Videre godskrives ett lønnstrinn for hvert andre år...Man kan ikke få godskrevet mer enn fem lønnstrinn etter pkt. A og B nr. 2»*
- Fiktiv ansiennitet/tilleggsansiennitet er borte



Akademikerne og Unio - lønssystem

- Lang stige – 16 år, 1,1 % årlig stigning første 10 år, deretter 0,55 % siste 6 år
- Kort stige - 10 år, 1,1 % årlig stigning
- Stipendiater – inntil 4 år, 3 % årlig stigning
- Ansiennitetsopprykk på stige: samme stillingskoder som før var i ramme
- Stillingsansiennitet – starter på 0 ved ny stilling og ved ny stillingskode
- Årslønn vurderes individuelt ved ansettelse – utdanning og relevant erfaring inngår i vurderingen



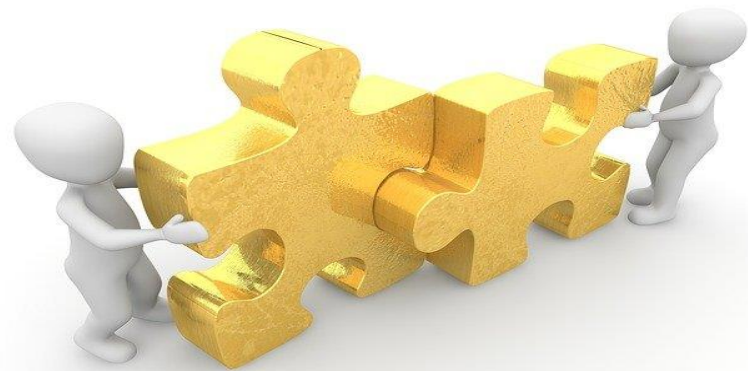
Muligheter for direkteplassering?

- Etter objektive kriterier, likt i begge avtaler:
- *«Hvis lønnstilbud ved ansettelse, eller resultatet av forhandlinger etter pkt. 2.5.3 nr. 2, overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres»*



Implementering – begge avtaler

- Overføres fra lønnsramme til lønnsstige med den stillingsansienniteten man har pr. 1. mai 2022
- Samme prinsipp gjelder de som var direkteplassert i lønnsalternativ 11
- Ansatt med mer enn 10/16 års stillingsansiennitet direkteplasseres
- Hvis årslønnen ved implementeringstidspunktet overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres



LO Stat og YS stat - implementering

- Ansatt som har minst 10/16 års stillingsansiennitet kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra samme tidspunkt som virkningstidspunktet. Det gis ikke individuell kompensasjon til arbeidstakere som er direkteplasserte i gammel lønnsramme ved virkningstidspunktet. Innplasseringen gjelder arbeidstakere som er i alternativ 3-10 i en lønnsramme og vil styres av følgende kriterier:
 - Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mindre enn 2 år før oppnådd maksimal ansiennitet i lønnsramme gis lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
 - Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mellom 2 og 10 år igjen til oppnådd maksimal ansiennitet gis en ny lønnsinnplassering som følger:
 - 3 år igjen 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
 - 4 år gir 80 % av tilsvarende osv. til 10 år som gir 20 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i
- Alle førstekonsulent SKO 1408 gis ett lønnstrinn med virkning fra 1. mai 2022.

Andre endringer – felles for begge avtaler

Ny *minstelønn* ved ansettelse for mange stillingskoder – husk å sjekke før kunngjøring av stillinger

Lønnsvurdering innen et år: Skal gjøres etter dialog med den ansatte.

Skal vurderes lønnsmessig etter gjeninntredelse fra permisjon uten lønn - drøftes med tillitsvalgte.

Ansatte *skal tilbys* en årlig lønnsamtale

Ansatte som jobber skift/turnus skal sikres forutsigbarhet for friperioder gjennom arbeidsplanlegging

Stedfortredertjeneste: «tilkommer arbeidstakeren *lønnen til den man tjenestegjør* for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde»

Økte satser for kveld, helg og delt dagsverk

Økt antall omsorgsdager til 12 for de som har omsorg for to barn (24 dager hvis alene om omsorgen)

Gruppelivsordning – økt utbetaling ved dødsfall

Presisering om seniordager: kan også avvikles som halve dager. Det året man går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennomåret