
NR. 04/17 Informasjon for medlemmer av Tekna som arbeider i skoleverket:

www.tekna.no/skole

www.facebook.com/#!/pages/Tekna-Skole/148669951897680

Enighet mellom partene i Oslo kommune

- Akademikerne har et klart mål om at lønnsforhandlingene skal skje lokalt på den enkelte arbeidsplass. Oslo har offentlig sektors mest utdaterte lønnsystem, sier Erik Graff, forhandlingsleder for Akademikerne i Oslo kommune.

Årets lønnsforhandlinger mellom Akademikerne og Oslo kommune endte med brudd for 3 uker siden, fordi ingenting av lønspotten ble satt av til lokale forhandlinger.

- Vi gikk inn i meklingen med et mål om at lønnsøkning skal bestemmes i den enkelte etat og bydel. Arbeidsgiver er nødt til å kunne bruke lønn som virkemiddel for å tiltrekke seg nødvendige kompetanse – for eksempel innen teknologi, sier Graff.

Tirsdag 23.05 kom partene til enighet under mekling. Akademikerne fikk ikke gjennomslag for noen lokal pott. Partene har imidlertid blitt enige om å sette seg ned høsten 2017 for å diskutere veien videre for forhandlingssystemet i Oslo. Dette gjør at Akademikerne valgte å akseptere meklingsmannens forslag.

- Vi er ikke fornøyd med resultatet, men vi ser det ikke som hensiktsmessig å streike i år. Neste års oppgjør blir viktig, der vårt mål er en endring av lønnsystemet. Oslo har en ambisjon om å bli en «smartere by», og da er det helt nødvendig med lokale lønnsforhandlinger, sier Graff. Totaløkonomien i oppjøret ligger på omlag 2,4 prosent på linje med frontfaget.

Alt du må vite om ferie

Hvem har rett til ferie, hvor mye ferie og hvordan opptjenes feriepenger? Hvor mye ferie kan jeg overføre? Hva skjer med feriepenger når jeg slutter i jobben? Tekna-advokat Kari Tønnessen Nordli hjelper deg med regelverket.

Hvem har rett på ferie og feriepenger?

Alle arbeidstakere har rett på ferie. Har du begynt etter 30. september, har du rett til en ukes ferie samme år. Loven skiller mellom rett til ferie og rett til feriepenger. Når du tar ut ferie har du ikke krav på lønn. Ferielovens system er at *feriepenger* skal kompensere for bortfallet av lønn i den perioden du avvikler ferie. Feriepenger beregnes av foregående års inntekt. Det første året du er i jobb har du dermed ikke rett til feriepenger hvis du tar ut ferie. Du har rett til fri, men da uten lønn. Feriepenger beregnes *etter loven* med 10,2% av fjorårets arbeidsinntekt. De fleste får likevel feriepenger beregnet med 12%, fordi de har avtalefestet rett til fem ukers ferie.

Må man ha ferie?

Ferieloven skal sikre at arbeidstaker får årlig ferie. Arbeidsgiver skal sørge for det. Arbeidstaker skal også medvirke til at ferie blir avvirket. Unntaket er arbeidstakere som ikke har opptjent rett til feriepenger. Hvis du ikke har opparbeidet feriepenger, eller ikke nok til å kompensere for lønnsbortfallet ved avvikling av hele ferien, kan du nekte å avvikle den del av ferien hvor lønnsbortfallet ikke kompenseres med feriepenger. Hvis arbeidsgiver avvikler *fellesferie*, må du likevel godta ferie, selv om du ikke får feriepenger.

Hvor lang ferie har du rett til

Både lov, tariffavtale og din egen arbeidsavtale kan angi hvor lang ferie du har rett på. Tariffavtale eller individuell arbeidsavtale kan likevel ikke medføre at du får kortere ferie enn det loven gir rett til. Til sammen gir ferieloven rett til 4 uker og en dag ferie.

I forbindelse med tariffoppgjøret 2000 fikk mange grupper rett til en femte ferieuke, som skulle gjennomføres gradvis med to dager i 2001 og to dager i 2002. Til sammen har disse gruppene rett til 5 ukers ferie.

Avtalefestet rett til lengre ferie

Noen arbeidstakere har gjennom egen avtale rett til lengre ferie enn loven gir. Denne kan være finansiert på samme måte som den tariffestede, ved at det beregnes feriepenger etter en høyere feriepengesats. Den kan også være finansiert på den måten at avtalen gir deg rett til en ukes ekstra ferie, uten at du trekkes i lønn.

Arbeidstakere over 60 år

Alle arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har rett til en ekstra ferieuke etter ferieloven. Tidligere gjaldt ordningen bare de som fylte 60 innen 1. september i ferieåret, men dette er nå endret. Den ekstra ferieuken finansieres ved at prosentsatsen for beregning av feriepenger forhøyes med 2,3%. Hvis du tjener mer enn 6G (folketrygdens grunnbeløp) beregnes likevel ikke feriepenger etter denne forhøyede satsen for den del av lønnen som overstiger 6G.

Feriepenger - hvor mye får du

Feriepenger beregnes med 10,2% - eventuelt 12% - av *feriepengegrunnlaget*.

Feriepengegrunnlaget er det du mottok i *arbeidsvederlag* året før. *Arbeidsvederlag* er for det første *den faste lønnen* din, men også variable tillegg, som skifttillegg, overtid og tillegg for ubekvem arbeidstid, lønn under reiser og betaling for gangtid. *Bonus* skal inngå i feriepengegrunnlaget, dersom bonusen kan sies å være vederlag for arbeid. *Utgiftskompensasjon*, som utgifter til bil, kost, losji og lignende regnes ikke som arbeidsvederlag og inngår dermed ikke i feriepengegrunnlaget. Feriepengene du fikk i fjor inngår heller ikke i feriepengegrunnlaget.

Når kan du kreve å få det utbetalt

Etter ferieloven skal feriepenger egentlig utbetales når ferien avvirkles. Loven kan fravikes på dette punkt, og de fleste arbeidsgivere utbetaler feriepengene enten mai- eller juni lønn, uavhengig av om du avvikler ferie da eller ikke. Til gjengjeld holder arbeidsgiver tilbake et beløp som tilsvarer den ferien du har krav på, slik at du kan avvikle ferien når du vil i løpet av året, uten at du behøver å få noe lønnstrekk når du faktisk avvikler ferien.

Arbeidstakere i deltidsstilling

Ferieloven skal sikre rett til ferie i 4 uker og en dag. Dersom du har en 50% stilling, og avvikler 4 ukers sommerferie har du brukt alle de 4 ukene du har krav på i ferie selv om noen av dagene er fridager i utgangspunktet. De dagene du normalt har fri regnes i denne sammenheng som feriedager. Det som imidlertid er viktig å passe på i denne sammenheng er at arbeidsgiver ikke trekker deg for 4 uker og en dag hvis han avregner feriepengene i mai- eller juni lønnen. Har du 50% stilling skal du bare trekkes et tilsvarende antall dager. Med 50% stilling betyr det at det trekkes for to uker og en halv dag.

Når kan du kreve å avvikle ferie, og kan du kreve å avvikle ferien samlet?

Loven legger opp til avtalefrihet på dette punktet. Du kan kreve at 18 virkedager - dvs. 3 uker - avvikles i sommermånedene, fra 1. juni til 30. september. Resten av ferien - en uke og en dag - kan kreves avvirket samlet. Hvis du begynte i jobb etter 15. august kan du bare kreve en uke i tiden frem til 30. september.

Hvis du ikke blir enig med arbeidsgiver om når ferien skal fastsettes, har arbeidsgiver rett til å fastsette tiden for ferie. Arbeidsgiver har likevel plikt til å diskutere dette med deg i god tid, og du har som hovedregel krav på to måneders varsel. Arbeidstakere over 60 år bestemmer selv når den ekstra ferieuken skal avvikles.

Hva skjer hvis ferien blir utsatt

Arbeidsgiver kan endre tiden for ferien på grunn av uforutsette hendelser. Endringen kan bare gjennomføres når avvikling av den fastsatte ferien vil medføre vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes vikar. Hvis arbeidsgiver ønsker å flytte ferien din, skal dette drøftes og du har krav på å få med deg en tillitsvalgt. Du må under disse drøftingene legge frem opplysninger om hvilke merutgifter du får som følge av dette. Disse utgiftene kan du kreve erstattet av arbeidsgiver. Merutgifter som du ikke har dokumentert under drøftingene kan likevel kreves erstattet, dersom de fremstår som nærliggende følger av omleggingen.

Sykdom i ferien

Hvis du blir syk i ferien, og dette kan dokumenteres med en legeerklæring, kan du kreve ny ferie. Kravet om dette må fremsettes så raskt som mulig (uten ugrunnet opphold) etter at du er tilbake på jobb. Tidligere var det bare sykefravær på seks dager eller mer som kunne kreves utsatt, men etter lovendring som trådte i kraft 1. juli 2014, kan arbeidstaker kreve utsettelse av ferie ved sykefravær ned til én dag. Et slikt krav forutsetter at du har vært 100% arbeidsufør. Hvis du blir syk **før** ferien begynner, kan du kreve at ferien utsettes til senere på året. Kravet må dokumenteres med en legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag før ferien skulle begynt.

Overføring av ferie

Hvis du ikke har fått avvirket hele ferien ved årets slutt, kan du overføre inntil to uker til neste år. Dette må imidlertid avtales skriftlig. Det kan også inngås avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil to uker. Hvis du har tariffestet ferie utover det loven gir, kan disse dagene overføres til neste år hvis du ikke får avvirket dem. Etter en lovendring i 2008 er det ikke lenger adgang til å avtale at ferie som ikke er avvirket, skal utbetales. Konsekvensen av dette er at *all* ferie som ikke er avvirket, *skal* overføres til det påfølgende ferieår, selv om dette i praksis skulle overstige det antallet dager det er lov til å overføre etter avtale. Etter lovendring som trådte i kraft 1. juli 2014 gjelder det nå uansett årsak til at ferien ikke er avvirket. Tidligere var det gjort unntak for arbeidstakere som ikke fikk avvirket sin ferie på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon i ferieåret, men denne unntaksadgangen er nå fjernet. Forbudet mot utbetaling av uavvirket ferie gjelder bare ferie etter ferieloven. Feriefritid som følger *avtale* kan man dermed fortsatt avtale utbetaling av i stedet for overføring. Adgangen til å ta ut forskuddsferie er nå begrenset til 12 virkedager. Det er med andre ord nå bare adgang til å ta inntil to ukers ferie på forskudd.

Ferieavvikling og foreldrepermisjon

Arbeidsgiver kan ikke uten ditt samtykke, legge ferien i den tiden hvor du har betalt foreldrepermisjon. Du kan også kreve at allerede fastsatt ferie blir utsatt til permisjonen er over. Man kan likevel bli enige om dette, fordi mange finner det praktisk å skjøte på omsorgspermisjonen med ferie. Permisjonen blir da avbrutt mens du avviker ferie, og begynner å løpe igjen når ferien er over.

Ferieavvikling i oppsigelsestid

Hvis du blir sagt opp kan ikke arbeidsgiver kreve at du avviker ferie i oppsigelsestid, med mindre du har en oppsigelsestid på tre måneder eller mer. Har du tre måneders oppsigelsestid, kan arbeidsgiver legge ferie i oppsigelsestiden, men her er det viktig å huske på at du har krav på at minst tre uker av ferien legges mellom 1. juni og 30. september, og at du som hovedregel skal ha to måneders varsel ved fastlegging av ferie. Arbeidsgiver står med andre ord ikke fritt til å legge ferie i oppsigelsestid selv om du har tre måneders oppsigelsestid. Hvis du selv sier opp, kan du kreve at ferie avvikles i oppsigelsestiden dersom det ellers ikke vil bli tid til å avvikle ferien i hovedferieperioden eller ferieåret. Hvis du sier opp etter 15. august, kan du likevel ikke kreve å få avvirket ferien før 30. september.

Hva skjer med feriepengene når du slutter i jobben

Hvis du slutter har du krav på at opptjente feriepengene utbetales siste vanlige lønningsdag før fratreden. Den delen av kravet som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, kan utbetales første vanlige lønningsdag etter fratreden. Hvis du får feriepengene utbetalt i opptjeningsåret, blir det beregnet skatt av

det. Du kan imidlertid be om at utbetalingen utsettes til januar året etter, hvis du ikke ønsker å betale forskuddsskatt av utbetalingen

STUDIETUR TIL CERN OG TECHNORAMA I OKTOBER 2017 – FORELØPIG PROGRAM

Tekna Realistene vil 19. - 22. oktober 2017 arrangere en studietur til CERN i Genève og Technorama, teknisk museum og vitensenter, i Winterthur utenfor Zurich. Turen inkluderer også en storslått busstur gjennom Alpene, med lunsj for eksempel i Kleine Scheidegg. Foreløpig program:

Torsdag 19. oktober:

- 11.50 Avreise med Norwegian fra Gardermoen til Genève (ankomst 14.20).
Ankomst og innlosjering på hotell i Genève (ca. 15.30)
- 17.00 Guidet byvandring i Genève

Fredag 20. oktober:

- 07.30 Avreise fra hotell, program på CERN hele dagen, forelesninger og omvisninger.
Lunsj på en koselig sveitsisk taverna.

Lørdag 21. oktober:

- 08.30 Avreise med buss gjennom Alpene til Zurich, med innlagt togtur med Jungfraubahn fra Lauterbrunnen til Kleine Scheidegg. Lunsj oppe på Kleine Scheidegg.
Ankomst og innlosjering på hotell i Zurich

Søndag 22. oktober:

- 09.15 Avreise med buss til Technorama, vitensenteret i Winterthur ("Europas beste" ??)
Etter besøket, buss til flyplassen i Zurich
- 16.40 Avreise med Swissair til Gardermoen (ankomst 19.00)

Turen er etter modell av tidligere turer som Tekna Realistene har arrangert i oktober 2009, mars/april 2011, august/september 2013 og april 2016 (bortsett fra at innholdet på CERN vil bli noe annet); disse turene fikk fantastisk gode tilbakemeldinger. *Detaljer i programmet legges etterhvert ut på www.tekna.no/skole.*

TEKNA Realistene vil stå for den praktiske gjennomføringen av turen.

Pris med avreise fra Gardermoen: Ca kr. 6.800,- i enkeltrom, kr. 5.900,- i dobbeltrom.

Dette inkluderer flyreiser, transport i Sveits, inngangsbillett på Technorama og overnattinger m/ frokost.

Det kan ordnes med tilslutningsbilletter fra andre norske flyplasser mot et tillegg i pris. For turen ned vil tilslutningsbilletter også bli med Norwegian, og de vil være relativt rimelige. For hjemturen må Swissair manuelt bestille tilslutning med SAS, og det kommer da et administrasjonsgebyr i tillegg til billett-prisen. Sannsynligvis kommer man langt billigere ut ved selv å bestille billetter uten tilslutning.

Turen er åpen for alle lærere uansett organisasjonstilknytning. Men det er et begrenset antall plasser!

***Tekna-medlemmer som jobber i skoleverket får en rabatt på kr. 1.500,-.
Rabatten gis også til dem som melder seg inn i Tekna innen 31.05.2017.***

Tekna Realistene ser for seg at turen også denne gang kan bli overtegnet. Det vil da bli foretatt en utvelgelse blant dem som har meldt sin interesse innen fristen. De utvalgte vil få beskjed kort tid etter fristens utløp.

Det er fortsatt et par plasser igjen – vær rask!

Bindende påmelding til tekna@vaf.no eller via www.tekna.no/skole.

KURS FOR TILLITSVALGTE:

"Lov og lønn", tariffkurs for kommunal sektor

Dato: 04.09.2017 kl 10.00 – 05.09.2017 kl 1600, Thon Hotel Opera Oslo

Tekna kommunes viktigste kurs for tillitsvalgte fra alle deler av kommunal sektor (KS inkludert skole, Oslo kommune, KS bedrift). Kurset er egnet både for nye tillitsvalgte og tillitsvalgte med lengre fartstid i vervet.

Allerede over 30 påmeldte!

Se <https://www.tekna.no/kurs/lov-og-lonn--tariffkurs-for-kommunal-sektor-33862/>

Kurset dekker:

- Presentasjon av årets resultat og de sentrale føringer for årets lokale forhandlinger.
- Gjennomgang av gjeldende avtaleverk, med særlig vekt på forhandlingsbestemmelsene.
- En grundig gjennomgang av arbeidsmiljøloven og rammene rundt tillitsvalgtarbeidet.
- Hvordan utforme krav? Hvordan fremforhandle et godt resultat?
- Hva skjer hvis vi går til brudd?

Kontakt: [Børresen Nils Christian](mailto:Børresen.Nils.Christian@tekna.no) - +47 98221748