



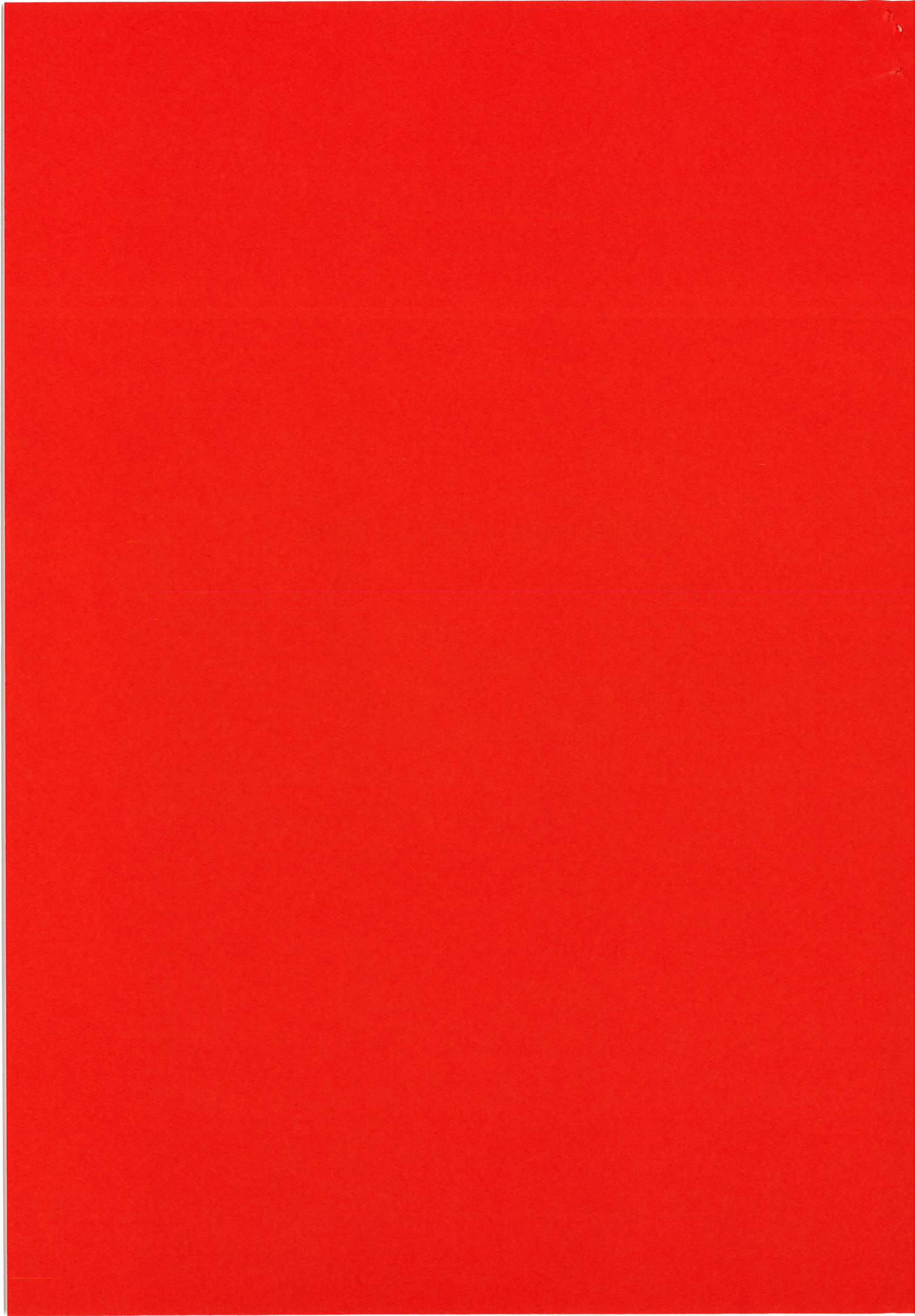
Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Fagforbundet – Fellesorganisasjonen (FO) – Skolenes Landsforbund (SL) –
Musikernes Fellesorganisasjon (MFO)

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2018

Dok. 3

26.4.2018 kl. 14.00



1. INNLEDNING

KAH viser til Dok. 1 av 11.4.2018 og Dok. 2 av 18. april. Følgende krav opprettholdes:

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi

KAH krever:

- Et generelt tillegg gitt på lønnstabellen, fortrinnsvis som kronetillegg.

Hele stillinger og fast ansettelse

KAH krever:

- Det igangsettes et forpliktende partssammensatt arbeid i tariffperioden med sikte på å prøve ut tiltak og virkemidler som kan fremme heltidskultur.

Utvalgets mandat blir å se på hvordan rett til utvidelse av stillinger kan ytterligere tariffest, hvordan deltidsansatte skal få fortrinn til ekstravakter og hvordan økonomiske virkemidler kan benyttes ytterligere.

Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

KAH krever:

- Innleie fra bemanningsbyrå skal brukes i minst mulig grad.
- Oslo kommune skal følge tiltakene i «Oslo-modellen» i alle virksomheter.

Kompetanse

KAH krever:

Det igangsettes et forpliktende partssammensatt arbeid i tariffperioden med sikte på å komme med forslag til konkrete kompetansehevende tiltak for medarbeidere med og uten formalkompetanse.

Utvalgets mandat blir å se på hvordan kompetansehevende tiltak kan sikre framtidige behov i Oslo kommune.

Seniorpolitikk (Nytt krav)

KAH krever:

Partene nedsetter et partssammensatt utvalg som skal vurdere og utvikle Oslo kommunes seniorpolitikk. Med utgangspunkt i generelle særbestemmelser i punkt 8, skal utvalget utvikle eksisterende seniorpolitikk og foreslå nye tiltak som kan sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunes virksomheter, bevare kompetanse i virksomheten og stimulere til at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid.

3. KRAV TIL DEL A, FELLESBESTEMMELSENE

Krav 1:

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelse skal foretas skriftlig

Ved ansettelse og opprykk (...) Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker av underrepresentert kjønn.

Partene er enige om (...)

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. Midlertidig tilsetting kan ikke foretas uten at det foreligger en saklig begrunnelse jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a-e.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsbyrå og midlertidige stillinger.

Ny § 2.1.1

Rett til stillingsutvidelse for merarbeid

Ansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover opprinnelig avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvårsperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

Ny § 2.1.2

Deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til ekstravakter.

Krav 2

§ 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.

Erstattes med:

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 tjenstepensjonsordning 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.»

Krav 3

§ 9.7.1 40 % kveld- og nattillegg

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

Krav 4

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 **arbeidstidens slutt** et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

Krav 5

Under forutsetning av at «etter tjenesteplan» strykes i § 9.7.1:

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under § 9.7.1 og 9.7.2, tilstås kr. 25,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp fremgår av særbestemmelsene. (tt-kode 0259)

Krav 6

§ 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~~ **kr 70,00** pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger i løpet av et år, får et tillegg på ~~kr. 80,00~~ **kr 100,00** pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Krav 7

§ 11.7 Hjemmevakt, hvilende vakt

Overtid i forbindelse med hjemmevakt eller hvilende vakt på avdeling betales ~~etter faktisk medgått tid~~ **for hver påbegynte halvtime.**

Krav 8

§ 11.8 Kostgodtgjørelse

Ved pålegg om overtidarbeid umiddelbart etter arbeidstidens slutt og som varer lenger enn 2 timer, og som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på ~~kr 40,-~~ **100,-.**

Krav 9

§ 12.1.1 Gjennomgående lønnsansiennitet

Arbeidstaker beholder sin lønnsansiennitet ved overgang fra en heldagsstilling til annen heldagsstilling i kommunen. Det samme gjelder ved overgang fra deltidsstilling med minst 15 timer pr. uke til heldagsstilling og omvendt

Krav 10

§ 16.2 Forhandlinger

De lokale organisasjoner kan uavhengig av det som er nevnt under § 16.1 fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

- a. når stillingens/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- b. når kommunen har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
- c. når kompetansekravene til en stilling er blitt endret
- d. når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen
- e. ved kompetanseutvikling hos arbeidstaker som er relevant for vedkommendes arbeidsområde
- f. **når stillingen lønnes vesentlig lavere enn gjennomsnittlig lønn for tilsvarende stillinger i virksomheten**

4. KRAV TIL DEL B, GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

Krav 1

1.3.2 Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

- A. Arbeids- og ansvarsområde.
- B. Ledelsesansvar.
- C. Kompetanse.
- D. Mål og resultat.
- E. Rekruttere og beholde.
- F. Likelønnsprinsipp**

Krav 2

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling.

De to første avsnittene flyttes til overenskomstens del A som et nytt § 2.2 med tilpasning:

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av **De sentrale parter ønsker** at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse **og at det foregår strategisk kompetanseutvikling**. Dette kan bidra til å opprettholde og **er viktig for å** utvikle kvaliteten i de tjenestene Oslo kommune **til enhver tid** skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling. **De sentrale**

parter skal arbeide systematisk med overordnede planer for kompetanseutvikling på tvers av virksomhetene i kommunen.

De lokale parter i virksomheten skal ha et systematisk fokus på arbeid med kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i opplærings og utviklingsavtalen. De lokale parter skal kartlegge nåværende og fremtidige behov, legge til rette for kompetansehevede tiltak og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstaker. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å videreutvikle denne. I forbindelse med de årlige medarbeidersamtalene skal det utarbeides individuelle kompetanseplaner.

5. KRAV TIL DEL C, ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

FAGFORBUNDET:

1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

1.2. Brann- og redningsetaten

A Brannpersonell i utrykningstjenesten

§ 4 Kompensasjon

Personell som blir beordret til tjenesten i forbindelse med pågående branner og ulykker, betales for hver påbegynte halvtime, inkludert reisetid fra og til hjemmet.

§ 5

Brannmestere og brigadesjefer med utrykningstjeneste får et tillegg på kr 12 000,- pr år som dekker overgangen mellom vaktskiftene, når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

B Brannpersonell ved 110-sentralen

Personell som jobber ved 110-sentralen får, som erstatning for branntjenestetillegget, et tillegg på kr 10 000,- per år som dekker både overgangen mellom vaktskiftene og overtid inntil 1 time når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

FELLESORGANISASJONEN:

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.

Slettes: «herunder lønnsrammesystemet og kriteriene for anvendelse av dette».

Ny inn: «Ved gjennomført formell kompetanseheving skal dette danne grunnlag for vurdering av ny lønnsinnplassering i lønnsrammesystemet».

6. TILBAKEMELDING PÅ OSLO KOMMUNES KRAV/TILBUD NR. 2

Krav til overenskomstens Del A – Fellesbestemmelser

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Når arbeidstaker som nevnt i § 4.1.1 har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder.

Har arbeidstakeren tjenestegjort 6 måneder siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til lønn under sykdom etter bestemmelsene i § 4.1.1.

Avvises.

§ 5.3 Kollektiv tjenestereiseforsikring

Oslo kommune tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser.

Aksepteres.

§ 8.7 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor det ut fra bemanningssituasjonen er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift.

Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales kr 130 **160,-** pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, gis ytterligere kr 80 **100,-** pr. fremmøte. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer.

Aksepteres.

§ 13.3 Krisesituasjoner i fredstid

Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene **om mulig** underrettes.

Det arbeid vedkommende beordres til må ligge innenfor det fagområde eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar i kommunen.

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen.

Aksepteres.

Krav til overenskomstens Del B – Generelle særbestemmelser

Punkt 1 Lønnsrammesystemet

STK	STILLINGSBETEGNELSE	AVT	LR	MERKNADER I
268	Turnuslege	A	6101 6102	
860	Medisinerstudent	Utd		Spes.reg-v/sykehusene. M/lisens: Se særbestemmelser med Legeforeningen § 4.1.2 ltr. 39. U/lisens ltr. 17

Aksepteres.

Punkt 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

7.8 Arbeidstidsbestemmelser betinget av ordningen med fleksibel arbeidstid er som følger:

a. Arbeidstid og kjernetid

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der ankomst og sluttid kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 07.00 **06.00**– 09.00 og fra kl.

14.30 – 20.00 **21.00** mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene kap. 9.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale under de forutsetninger som ellers følger av denne avtale.

b. Avregningsperioden kan ikke overstige 12 måneder. Avregningsperiodens lengde avgjøres av vedkommende administrasjon, etter drøfting med de tillitsvalgte.

c. Det tillates overført 45 **50** plusstimer eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode. Plusstid over 45 **50** timer blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Avvikling av fleksitid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. ~~Frimeletid~~ **Senest fire måneder** før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Ved fravær som fører til mer enn 10 minustimer ved utgangen av hver måned foretas trekk i lønn.

Avvises.

Krav til overenskomstens Del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Særbestemmelser med Fagforbundet

Bymiljøetaten

1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

1.1 Bymiljøetaten

1.1.1 Bydriftsdivisjonen

1.1.1.2 Skog og landskap - generelt

§ 1

Tilsigelse til snømåking, løypekjøring, bakkepreparering og sandstrøing fra lørdag kl. 07.00 til mandag kl. 07.00 betales med kr 500,- **800,-** for begge dager til sammen.

Tilsigelse gis når ansvarlig leder finner det påkrevet.

Aksepteres.

Punkt 2.2 Barnehager

2.2 Barnehager

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. For førskolelærere og pedagogiske ledere skal 33,5 timer være bundet til institusjonen. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 — kl. 17.00.

Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere.

Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet.

Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

For- og etterarbeid samt forelderkontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. Overtid foreligger når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke.

Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidsbetaling. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.

Ansatte som får et opphold på minst 2 ½ time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,-pr. dag.

Jul og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste

Avvises.

Punkt 4.3 Helseetaten – avdeling for tannhelsetjenesten

- 5 Fleksibilitet - daglig og årlig arbeidstid
Alle i helårsstilling **kan** gis rett til permisjon uten lønn etter søknad for julaften, nyttårsaften, dagene mellom jul og nyttår, dagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag, samt onsdag før Kristi himmelfartsdag, **under forutsetning av at dette ikke fører til forringelse av servicenivået overfor publikum.** For julaften og nyttårsaften beregnes trekket i lønn for 4 timer, for onsdag før Kristi himmelfartsdag og onsdag før skjærtorsdag samt for dagene mellom jul og nyttår beregnes trekket i lønn for 6 timer og for mandag og tirsdag mellom palmesøndag og skjærtorsdag 7.50 timer. Kun behov for assistering ved vaktberedskap skal være grunnlag for ikke å innvilge permisjon de nevnte dager.

Merknad: Oslo kommune vil sørge for likebehandling mellom arbeidstakere med medlemskap i forskjellige organisasjoner med forskjellig ordlyd på dette punktet i særbestemmelsen.

Avvises.

Punkt 9 Baser

9 BASER

Arbeidsgiver avgjør når det blant ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere skal anvendes bas. Basen lønnes med det til enhver tid gjeldende bastillegg (2 til 4 arbeidstakere kr 2,58 5 pr. time og 5 arbeidstakere eller flere kr 3,91 8 pr. time, skytebastillegget er kr 3,77 8 pr. time).

Regulativlønnte håndverkere og fagarbeidere plikter uten ekstragodtgjørelse etter behov å fungere i basens sted og som førsteperson ved ledelse av mindre arbeidsstokker, dog utbetales bastillegg i den utstrekning det er hjemlet, eller stedfortrederlønn hvis dette er hjemlet etter fellesbestemmelsernes kap. 13.

Maskinfører regnes ikke med verken til 2-persons eller større lag.

Aksepteres.

Særbestemmelser med Musikernes Fellesorganisasjon

2. *Inndeling av arbeidsåret.*
- 2.2 Tid til egenøving/egenutvikling utgjør 20% (337,5 timer) av årstimeverket.
- 2.3 Den resterende delen av årstimeverket brukes til forberedelse av undervisning, møtevirksomhet, **egenøving**, pausetid mellom undervisningsøktene, elevkonserter m.v. og annet relevant arbeid ved kulturskolen. Det avtales lokalt hvor de ulike arbeidsoppgavene skal utføres.

Merknad til kommunens krav/tilbud: Bruken av tiden er fortsatt undergitt arbeidsgivers styringsrett.

Avvises.

Økonomisk krav/tilbud

Oslo kommune legger rammen fra privat sektor til grunn for oppgjøret. Kommunen vil prioritere tillegg på lønnstabellen og avsetning til lokale forhandlinger. Kommunen vil fremme krav/tilbud om tabelltillegg som en kombinasjon av prosentvist tillegg og kronetillegg.

Endringer i overenskomsten som belaster rammen i oppgjøret må i størst mulig grad være målrettet og underbygge hovedlinjene for tariffrevisjonen.

Lokale forhandlinger avvises.

Det tas forbehold om nye/og eller endrede krav under forhandlingene.