



YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
KOMMUNE OSLO

Hovedtariffoppgjøret Pr. 1. mai 2014

**Dok. 4
30. april kl. 10:00**

Innledning

YS Kommune Oslo har som målsetting for lønnsutviklingen at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og et riktig lønnsnivå.

Vi viser til YS inntektspolitiske dokument for 2014 som er vedlagt, hvor det bl.a. heter:

“Vi støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm.” I Holden II-utvalgets rapport slås følgende fast: “I henhold til frontfagsmodellen skal den samlede lønnsveksten i frontfaget verken være et gulv eller et tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer.” YS vil fremholde at frontfagsmodellen ikke må praktiseres så rigid at det skaper alvorlige problemer i andre tariffområder i privat og offentlig sektor. YS er opptatt av et velfungerende arbeidsmarked med trygge og gode arbeidsforhold for alle. Sosial dumping skal bekjempes. Konkurranseutsetting og outsourcing skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår herunder pensjon.

YS vil arbeide for å sikre bedre pensjonsrettigheter for alle arbeidstakere, i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor vil YS iverksette et arbeid med sikte på å bedre pensjoner for arbeidstakere født i 1963 eller senere. Tilpasningene for arbeidstakere født i 1954 og senere hva gjelder samordningsregler må komme på plass innen mellomoppgjøret 2015.

Den demografiske utviklingen i Norge medfører at vi i løpet av få år vil oppleve knapphet på arbeidskraft til offentlig tjenesteproduksjon. For at Norge skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdstjenestene er det et stort behov for mer arbeidskraft og arbeidskraft med relevant kompetanse. I helse, pleie og omsorgssektoren vil den viktigste innsatsen være å skaffe kvalifisert arbeidskraft samt å videreutvikle den arbeidskraften som allerede er der.

Skal offentlig sektor framstå som attraktiv for morgendagens arbeidstakere må dagens ungdom anse det attraktivt å utdanne seg for arbeid i denne sektoren. Derfor er det viktig at offentlig sektor ikke blir hengende etter den lønsmessige utviklingen i forhold til privat sektor. Samtidig må andelen deltidsansatte reduseres og sannsynligheten for heltidsstillinger være reell. Det må være et mål at ansatte som ønsker å arbeide heltid, får muligheten til det.

Det er en lang og god tradisjon for partssamarbeid for effektivt å løse både større og mindre utfordringer i Norge generelt og innen offentlig sektor spesielt. For å opprettholde denne samarbeidsmodellen må tillitsvalgte gis gode rammevilkår for utøvelse av sin funksjon. De tillitsvalgtes funksjon må derfor anerkjennes og verdsettes.

Kommunesektoren har hvert år siden 2009 hatt en mindrelønnsutvikling sammenliknet med privat sektor. YS-K Oslo mener at kommunal sektor ikke bare må ta igjen dette etterslepet for å bidra til økt tilgang på nødvendig arbeidskraft men faktisk snu trenden og ha en merlønnsutvikling i kommunal sektor.

Lønnsveksten i NHO, Staten og kommunesektoren 2009-2013:

	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013
Industriarbeider NHO-området	3,6 %	4,4 %	4,1 %	3,5 %
Industrifunksjonærer NHO-området	4,3 %	4,7 %	4,1 %	4,3 %
NHO-bedrifter i alt	4,1 %	4,6 %	4,2 %	3,9 %
Staten	3,9 %	4,2 %	4,1 %	3,5 %
Kommunesektoren	3,7 %	4,3 %	4,1 %	3,7 %

(Tall fra TBU)

I TBU-rapporten for 2013 fremgår det at fagutdannede i industrien hadde en gjennomsnittlig årslønn pr dato i 2013 på kr. 483.600,-. En fagarbeider i kommunesektoren hadde til sammenlikning en gjennomsnittlig årslønn på kr. 410.400,-. I staten er det tilsvarende tallet kr. 460.800,-. Avstanden mellom fagarbeiderlønn i privat og kommunal sektor har økt med nesten 20 % siden 2010 - fra en differanse på kr. 61.200,- til en differanse på 73.200,-.

Det altfor lave lønnsnivået for mange grupper i kommunesektoren sett i forhold til sammenliknbare grupper i andre sektorer er så alvorlig at det krever et generelt løft av lønnsnivået for mange kommunale arbeidstakergrupper jf. også YS' syn på praktiseringen av frontfagsmodellen. For reelt å møte arbeidskraftbehovet i årene framover vil det være nødvendig å tilføre tariffområdet en økonomi som bidrar til å løse disse utfordringene.

YS-K Oslo sine krav i årets tariffoppgjør er rettet inn mot å understøtte dette arbeidskraftbehovet gjennom:

- betydelig bedring av lønnsnivået
- uttelling for kompetanse
- sikring av heltidsstillinger

YS-K Oslo sine krav:

(Tekst som kreves tatt ut er gjennomstreket. Tekst som kreves tatt inn er i rød kursiv.)

- **Økonomiske krav**
- **Krav til del A Fellesbestemmelser**
- **Krav til del B Generelle særbestemmelser**
- **Krav til del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner**
- **Andre krav**

Svar fra YS-K Oslo til Oslo kommunes krav/tilbud nr 2 av 25. april kl 10 og krav/tilbud nr 3 av 29. april kl 10.

YS-K Oslo tar forbehold om nye og/eller endrede krav.

Økonomiske krav

YS-K Oslo legger til grunn at vi i årets oppgjør både må innhente etterslepet i forhold til industrien i NHO-området, samt heve lønnsnivået i Oslo kommune. Dette tilsvarer et krav til økonomisk ramme i 2014 på 3,8 %.

YS-K Oslo krever et generelt tillegg på 3 % dog minimum kr 13 500 til alle ansatte pr. 1. mai 2014.

YS-K Oslo krever at det settes av 0,5 % av årslønnsmassen til justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 2014.

Krav til endring i del A Fellesbestemmelser

Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister

§ 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:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling
- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling
- Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker

fremmet sitt krav.

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

Kap 3 Ferie

Ny § 3.1.3

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Ferie erstattes fra første dag. For øvrig gjelder ferieloven § 9 nr 1.

Tidligere § 3.1.3 blir § 3.1.4 og tidligere § 3.1.4 blir § 3.1.5

Kap. 5 Personalforsikringer og tilleggssytelser ved yrkesskade

§ 5.1 Yrkesskade/yrkessykdom

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av ~~trykdeetaten~~ NAV som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven kap. 13.

Kommunen tegner lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykkesskade i tjenesten, på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, på tjenestereise, ved fjernarbeid eller som følge av vold fra klient/bruker på fritiden som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall utbetales erstatning tilsvarende lov om yrkesskade, dog minimum 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved dødsfall utbetales erstatning til ektefelle/partner/samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ved tilsvarende ulykke som medfører delvis arbeidsuførhet utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter dette kapittel enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

Kap. 7 Pensjon

§ 7.1 Pensjon

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter. *Pensjonen tilsvarer 70 % av pensjonsgivende inntekt.*

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.

Kap. 8 Arbeidstid

§ 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~~150,- pr. arbeidsdag. (tt-kode 0248)

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, gis ytterligere kr ~~80~~120,- pr. fremmøte. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer.

Kap 9 Lønn

Ny § 9.6.6 Lederlønn

Ledere skal normalt lønnes X lønnstrinn høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Lønnen rundes av oppover til nærmeste lønnstrinn.

Ny § 9.6.7 Lønn til hovedtillitsvalgt

Hovedtillitsvalgt tilstås et tillegg på X lønnstrinn så lenge vedkommende innehar vervet.

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg *

~~Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 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~~ 07.00 gis 40 % tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt)

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for byrådsavdeling med overordnet arbeidsgivermyndighet til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv

om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

~~§ 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 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0703)~~

~~§ 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)~~

Nåværende § 9.7.4 bli ny § 9.7.2.

**Endringen gis virkning fra 1. september 2014*

Kap 10 Søn- helge- og høytidsdager

§ 10.2 Arbeidstakere som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på kr. 50,00 **70** pr. time i tiden ~~lørdag~~ **fredag** kl. 00**17**.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste ~~på lørdager og/eller søndager~~ **i denne perioden** 19 eller flere helger i løpet av et år, får et tillegg på kr. 65,00 **90** pr. time i tiden ~~lørdag~~ **fredag** kl. 00**17**.00 til søndag kl. 24.00. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. (tt-kode 0701 v/fastlønn, tt-kode 0270 v/timebetalt) For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tillegget utbetales ikke:

- Under fravær av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50% tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søn- og helgedager og dager før disse.
- Det samme gjelder de som har fått særskilt kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

Kap. 11 Overtid

§ 11.13 Avspasering (tt-kode 8201)

Pålagt overtidsarbeid kan avspaseres hvis tjenestens tarv tillater det og arbeidsgiver og vedkommende arbeidstaker er enige om avspasering. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Overtiden avspaseres i løpet av en 12 måneders periode. I motsatt fall utbetales ordinær timelønn.

Arbeidstaker som etter sin arbeidsinstruks eller etter tilsettingsvilkårene har plikt til å møte i politiske utvalg, herunder bydelsutvalg, utenom ordinær arbeidstid og som ikke har rett til overtidsbetaling etter § 11.12.6, ~~kan~~ **skal** tilstås inntil 7 **10** fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomhet av denne karakter. Slike fridager skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Kap. 13 Stedfortredertjeneste

§ 13.1 Beordring - stedfortredertjeneste (tt-kode 0114)

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes.

Under slik tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales ~~etter 1 ukes forløp~~ den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. ~~Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i de tilfeller stillingsinnehaveren har utdannelsespermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.~~

Lønnen skal fastsettes slik at arbeidstakeren ikke går ned i lønn, jfr. § 4.6.1, som følge av beordringen.

Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

~~Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.~~

Stedfortredergodtgjørelse utbetales normalt ikke til faste stedfortredere der dette er lønnsmessig kompensert i vedkommendes lønns plassering.

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 underrettes.

Samme fagområde/art

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

Kompensasjon

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.

Krav til endring i del B Generelle særbestemmelser

Oslo kommune ønsker å være en god arbeidsgiver som rekrutterer og beholder de beste. For å ivareta dette må kommunen ha bedre bestemmelser i overenskomsten som sikrer systematikk, likebehandling og forutsigbarhet i forhold til lønnsmessig uttelling for kompetanseutvikling. Verdsetting i form av lønn for kompetanseutvikling vil bidra til å styrke Oslo kommune som attraktiv arbeidsgiver og vil sikre en bedre rekruttering til virksomhetene og at ansatte med høy kompetanse velger å bli værende i kommunen.

YS-K Oslo krever følgende nye bestemmelser til del B Generelle særbestemmelser, nytt punkt 1.3.3:

1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet

Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

Nytt punkt 1.3.3 Kompetanseutvikling – lønnsmessig uttelling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, Oslo kommune og kvaliteten på tjenestene som tilbys byens innbyggere. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formål- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunen legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver skal avklare hvorvidt etter- og videreutdanning/kompetanseutviklingen er å regne som relevant for utførelse av arbeidet innenfor vedkommendes stilling, enten i forkant av kompetanseutviklingen eller i etterkant. Dersom etter- og videreutdanning/kompetanseutvikling er å anse som relevant skal det gis uttelling i form av økt lønn, eventuelt kombinert med ny stillingskodeinnplassering.

Formell kompetanseheving skal gis følgende lønnskompensasjon. (Fagskolepoeng sidestilles med studiepoeng) :

A. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig utdanning på videregående skole (fagbrev, stillinger med autorisasjon) eller mer, avlønnes vedkommende minst 1 lønnsrammealternativ høyere for minst 30 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

B I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 1 lønnsrammealternativ høyere for minst 30 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

C. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 2 lønnsrammealternativ høyere for minst 60 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

D. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 3

lønnsrammealternativ høyere for minst 90 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

E. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 4 lønnsrammealternativ høyere for masternivå, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

Utvikling av realkompetanse gis følgende lønnskompensasjon:

Dersom det gis kompetansegivende opplæring av betydning for stillingen, skal vedkommende avlønnes i tråd med lønnskompensasjonen som gis for uttelling av formalkompetanse

Dersom den ansatte mener det er urimeligheter til stede som kan gi grunnlag for fornyet vurdering, kan den ansatte gjennom de tillitsvalgte ta saken opp med virksomheten.

8 Seniorpolitikk

Oslo kommune skal etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være seniorperspektiv i karriereplanleggingen, retrettstilling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid samt trening i arbeidstiden. Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte. *Fast ansatte arbeidstakere skal tilbys seniorsamtale med arbeidsgiver senest to år før tidspunktet den enkelte medarbeider kan gå av med AFP. Samtalen er frivillig. Tema for samtalen skal være hvordan virksomheten kan legge til rette for at medarbeideren kan fortsette i arbeidet, slik at AFP unngås eller utsettes.*

Nytt punkt: 9 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til kommunens virksomheter. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1.

Kommunen skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og Overenskomsten del A kapittel 3-13, samt del B og del C.

2.

Kommunen skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

3.

Tillitsvalgte i kommunen har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i Oslo kommune.

4.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

5.

De lokale parter informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. fellesbestemmelsenes kap. 2 § 2.1. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Krav til endring i del C Etatsvisе/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

1.1 Oslo musikk- og kulturskole Kommunal musikk- og kulturskolelærere

9 Seniortillegg

9.1 Undervisningspersonale i undervisningsstilling gis fra den måned de fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 80 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Andre krav

Pensjon

YS-K Oslo vil komme tilbake til tjenstepensjonsordningen og behovet for tilpasninger knyttet til samordningen mellom folketrygden og offentlig tjenstepensjon i avtaleperioden. YS-K Oslo er også innstilt på å iverksette et arbeid med sikte på bedring av tjenstepensjonsordningen for arbeidstakere født i 1963 og senere.

Krav ved anbud/utskilling/konkurransesetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester fra forvaltningen

I de tilfeller oppgaver/tjenester foreslås og vedtas utført av selvstendige juridiske virksomheter, skal disse virksomhetene forpliktes til å gi de som utfører arbeidet likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte

NAV

Det er fortsatt behov for å harmonisere lønn til NAV-ansatte som arbeider side om side på henholdsvis kommunalt og statlig avtaleverk.

Svar fra YS-K Oslo til Oslo kommunes krav/tilbud nr 2 av 25. april kl 10 og krav/tilbud nr 3 av 29. april kl 10

Krav/tilbud nr 2 av 25. april kl 10

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Avvises

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Avises

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Avvises delvis, se for øvrig krav fra YS-K Oslo

§ 14.1 Skriftlig tjenestepåtale

Avvises

§ 18.1 Ikrafttredelse, varighet

Aksepteres

Krav/tilbud nr 3 av 30. april kl 10

1. Økonomi

YS-K Oslo viser til krav økonomiske krav fra YS-K Oslo i dette dokument.

2. Tekniske/redaksjonelle endringer i overenskomsten

Aksepteres under forutsetning av at endringene ikke er av materiell karakter

3. Krav til overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

Avvises.