



YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
KOMMUNE OSLO

Hovedtariffoppgjøret 2020

**Dok. 2
8. september kl. 10**

Innledning

YS Kommune Oslo viser til krav hovedprinsipper fremlagt 3.september 2020. YS-K Oslo vil i det etterfølgende utdype og detaljere en del av kravene. I vedlegg 1 svarer YS-K Oslo på Oslo kommunes skisse for endringer i fellesbestemmelser §2.1, §10.2 og kapittel 12.

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

Del A – FELLESBESTEMMELSER

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Andre avsnitt endres som følger:

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~~ kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når det er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Fjerde avsnitt endres som følger:

Det skal som hovedregel lyses ut og ansettes i fast full stilling heltidsstilling, ~~med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Unntak skal drøftes med de tillitsvalgte.~~ 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.

Nytt avsnitt:

Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden. Tolv månedersperioden beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmer sitt krav.

Ny setning femte avsnitt:

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås. Det føres referat fra drøftingene.

Kap. 7.Pensjon

Pensjonsvedtektene med bilag inntas som nytt kapittel 7 i overenskomsten.

§8.2.2 Tredelt skift og turnusarbeid

Ny siste setning:

For å oppnå målet om flere hele stillinger bør som hovedregel ingen vakter være under 7 timer, og ledige vakter tilbys deltidsansatte.

§ 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 160,-~~ 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, gis ytterligere kr 100,- 1,5 timelønn pr. fremmøte pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer.

Ny § 9.6.6 Lederlønn

Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskill avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Første avsnitt endres som følger:

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 40 % tillegg til ordinær lønn. For arbeidstakere som jobber over døgnskillet betales tillegg ut vaktens lengde.

§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 60,00 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 som overstiger 285 timer eller 19 eller flere helger i løpet av et år, får et tillegg på kr. ~~100,00~~ 110,00 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 som overstiger 345 timer eller 23 eller flere helger i løpet av et år, får et tillegg på kr. 130,00 pr time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tilleggene 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.

§ 12.1.2 Godskrivning

Første avsnitt endres som følger:

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.~~

§ 12.1.6 Omsorgstjeneste

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 2 6 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn og eldre og syke. ~~Omsorgstjeneste godskrives med ytterligere 4 år i lønnsansiennitet for arbeidstaker i stilling som spesielt er tillagt omsorgsfunksjoner.~~

Del B – GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

KRITERIER FOR LØNSSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

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

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 kompetansehevende 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.

3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Andre avsnitt strykes:

~~Med mindre annet er fastsatt i fellesbestemmelsene eller særbestemmelsene, lønnes ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, for 3 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de annet arbeid i tilsvarende tidsrom.~~

8 Seniorpolitikk

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 og nye tiltak som kan sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunens virksomheter, bevare kompetanse i virksomheten og stimulere til at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid.

Utvalget skal bestå av x representanter fra kommunen og x representanter fra forhandlingssammenslutningene.

Utvalget fremlegger sin rapport innen 01.01.2022. Rapporten er tema i hovedtariffoppgjøret 2022.

Økonomi

YS-K Oslo krever et tillegg på lønnstrinnene tilsvarende 0,9%, dog ikke mindre enn kr 4500. YS-K Oslo krever at det protokollføres at partene kan avtale justeringsforhandlinger i mellomoppgjøret 2021.

Innføring av ny stillingsbetegnelse:

Spesialtannpleier - tannpleier med spesialutdanning.

Bærekraft og miljø

I YS sitt inntektspolitiske dokument for 2020-2022 understrekes det at arbeidet med miljø- og klimaspørsmål må være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt.

YS-Oslo krever et partssammensatt utvalg i tariffperioden som kan foreslå tilpasninger i avtaleverket og eventuelt utarbeide veileder for de lokale parter, for å ivareta en styrking av arbeidet med klima- og miljøtiltak.