



**YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
KOMMUNE OSLO**

Hovedtariffoppgjøret 2020

**Dok. 3
14. september kl. 10**

Innledning

YS Kommune Oslo viser til krav hovedprinsipper fremlagt 3. september 2020, og detaljkrav til overenskomsten fremlagt 8. september. YS-K Oslo vil i dette dokumentet komme med modifiserte krav og tilsvare på Oslo Kommunes tilbud 10. september 2020. YS-K Oslo opprettholder økonomisk krav levert i dok 2 med virkning fra 1. mai 2020. Ytterligere krav i dok 2 som ikke nevnes i dok 3 frafalles.

YS-K Oslo tar forbehold om endrede/nye krav underveis i forhandlingene.

Gjenstående reviderte krav til endringer og tilsvare på Oslo Kommunes krav / tilbud

Del A – FELLESBESTEMMELSER

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

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i **hel** fast stilling, ~~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. 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.

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

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i hel stilling
- **Deltidsansatte skal gis tilbud om heltidssamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen.**
- **Arbeidsgiver utarbeider oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling. Oversikten oppdateres fortløpende.**
- Deltidsansatte skal **oppfordres til å** 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

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. **Virksomheten** skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, **herunder omfang av og grunnlag for midlertidige ansettelser.**

Oslo kommunes tilbud / krav til endring aksepteres, men YS-K Oslos krav fra dok 2 opprettholdes og er flettet inn i teksten.

Kap. 7. Pensjon

Pensjonsvedtektene med bilag inntas som nytt kapittel 7 i overenskomsten.

YS-K Oslos opprettholder kravet

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Ordinær arbeidstid på dager før helgedager, samt på dager mellom jul og nyttår er 6 timer.

Arbeidstiden på jul- og nyttårsaften slutter kl. 12.00. Spisepausen er ikke inkludert i arbeidstiden på jul- og nyttårsaften.

Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl 07.00 og 17.00, skal ~~arbeidstidsordningen fastsettes av administrasjonen etter avtale~~ **drøftinger** med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte **fastsette arbeidstidsordningen innenfor rammen av overenskomsten og arbeidsmiljøloven kapittel 10. I tillegg inngås eventuelle avtaler i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.**

For hvile- og spisepause gjelder arbeidsmiljøloven § 10-9. Spisepausen fastsettes lokalt i virksomheten etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte innenfor de rammer og de forutsetninger som følger av loven.

Innenfor rammen av § 8.1.1 gjelder følgende for arbeidstakere i kontoradministrasjonen:

Den ordinære arbeidstid for arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ikke overstige gjennomsnittlig 37 timer 55 minutter pr. uke, inkludert spisepause, med mindre annet fremgår av tariffavtale.

Avvises

§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.

YS-K Oslo opprettholder kravet

§8.8 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning som består i at arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måte som kommunen finner formålstjenlig.

Arbeidstaker plikter å delta i den ordning med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som blir etablert. Behovet for og omfanget av vaktordningen skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen fastsettes. Vaktordningen innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

§ 8.8.1 Omregningsfaktor

Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske. Vakthavende må dog sove på en plass hvor vedkommende uten vanskelighet kan vekkes ved fastsatt varsling. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet regnes **som hovedregel** med i arbeidstiden i forholdet 1:5.

Hvor beregning av arbeidstid etter forholdstallet 1:5 virker urimelig, kan kommunen eller organisasjonene ta opp spørsmålet om annen omregningsfaktor, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd.

De lokale parter kan avtale at den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når på døgnet beredskapsvakten utføres, i stedet for å bli regnet med i arbeidstiden. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av disse kompensasjonsformene.

§ 8.8.2 Døgnvakt/helgevakt

Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dagen til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

§ 8.8.3 Utrykning

Ved utrykninger på vakten betales vanlig overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, dog slik at det betales for faktisk medgått tid.

§ 8.8.4 Diverse tillegg

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjørelse betales i samsvar med fellesbestemmelsene, for det beregnede antall timer, jf. § 8.8.1, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tillegg for kvelds- og nattjeneste utbetales ikke til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse.

Avvises

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.

YS-K Oslo opprettholder kravet

§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 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, **eller i minst 285 timer**, i løpet av et år, får et tillegg på kr.100,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. **Arbeidstaker med minimum 50 % fast stilling som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 23 helger eller mer, eller 345 timer**, i løpet av et år, får et tillegg på kr. 120,00 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.

Endringene i § 10.2 trer i kraft 01.01.2021

YS-K Oslo imøtekommer Oslo Kommunes tilbud med krav om modifikasjon.

Kap. 12 Lønnsansiennitet

§ 12.1 Fastsettelse av lønnsansiennitet ved ansettelse i Oslo kommune

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse og regnes tidligst fra fylte 18 år.

All offentlig og privat tjeneste med fast avtalt arbeidstid ~~på minst 15 t pr uke og varighet på minst 1 måned~~, godskrives fullt ut i lønnsansienniteten.

Ekstrahjelp/timelønnet arbeid som utgjør minst 700 timer ~~pr år~~ i løpet av en periode på **12 måneder** godskrives som 1 års lønnsansiennitet.

Ved ansettelse før 01.01.2021, se § 12.5.

Ved ansettelse som fagarbeider/håndverker etter avlagt fagprøve medregnes 2 år av læretiden i bedrift/virksomhet i lønnsansienniteten.

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

Ved ansettelse som krever høyere utdanning godskrives inntil 2 år av utdanningstiden i lønnsansiennitet.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

§ 12.2 Opptjening av lønnsansiennitet under ansettelse i Oslo kommune

Arbeid med fast avtalt arbeidstid på minst 15 t pr uke godskrives fullt ut i lønnsansienniteten.

Arbeidstaker beholder sin lønnsansiennitet ved overgang fra en stilling til en annen stilling i kommunen.

Ekstrahjelp/timelønnet arbeid som utgjør minst 700 timer pr år i løpet av en periode på **12 måneder** godskrives som 1 års lønnsansiennitet.

Ved ansettelse før 01.01.2021, se § 12.5.

§ 12.3 Fravær under ansettelse i Oslo kommune

Fravær som regnes med i lønnsansienniteten:

- a) Fravær med hel eller delvis lønn
- b) Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlig verv
- c) Permisjon uten lønn medregnes med inntil ett år
- d) Fravær under omsorgstjeneste til sammen med evt. omsorgstjeneste godskrevet ved ansettelse etter § 12.1, 6. ledd, medregnes for inntil 2 år eller ytterligere 4 år for arbeidstaker i stilling som spesielt er tillagt omsorgsfunksjoner.
- e) Permisjon uten lønn i forbindelse med etter- og videreutdanning godskrives med inntil 3 år
- f) Fravær ved verneplikt

§ 12.4 Nærmere om beregning av lønnsansiennitet mv. under ansettelse i Oslo kommune

Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansettelser av kortere varighet enn 1 måned godskrives ikke. Ansettelser av kortere varighet enn 1 måned godskrives likevel dersom flere slike ansettelser tilsammen evt. sammen med timelønnet arbeid over 4 år **12 måneder** utgjør minst 700 timer.

Ved avlønning i læretid kommunen, jf. del B punkt 6, gis ikke ansiennitetstillegg.

§ 12.5 Ikrafttredelse av endrede bestemmelser og virkning ved overgang til annen stilling i kommunen etter 01.01.2021.

Ovennevnte bestemmelser om lønnsansienitet gis virkning fra 01.01.2021.

Lønnsansienitet for arbeidstakere i kommunen ansatt før 01.01.2021 og som gjelder tjenestetid før dette tidspunkt, beholdes. Dette gjelder også ved overgang til annen stilling i kommunen etter 01.01.2021.

Nytt kapittel 12 trer i kraft 01.01.2021.

YS-K imøtekommer Oslo Kommunes tilbud med krav om modifikasjon.

Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2018 **2020** til 30.04.2020 **2022**.

Tilbud aksepteres

§ 18.2 Forenklet etterbetaling

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønningsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

§ 18.3 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai **2019 2021**.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal

ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Tvistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp

under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.

Tilbud aksepteres

Del B – GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1.1. Punkt 1 Lønnsrammesystemet

xxx	Skole- og AKS-assistent	A	301	Benyttes kun for ansatte som jobber både i skole og på AKS
xxx	Spesialtannpleier	A	x	Tannpleier med videreutdanning

Tilbud aksepteres, men krav om opprettelse av Spesialtannpleier opprettholdes.

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.~~

YS-K Oslo opprettholder krav fra dok 2.

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 trenges, 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.~~

YS-K Oslo opprettholder krav fra dok 2.

Punkt 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

7.2 Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået overfor publikum. **Praktisering av fleksitid må også ta hensyn til hensiktsmessig drift av virksomheten.**

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.

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

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan avtale andre tidspunkt for kjernetid, for å legge til rette for redusert belastning på kollektivtrafikk, for å ivareta behovet for en fleksibel arbeidssituasjon for de ansatte og for å tilpasse servicenivået overfor publikum.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 07.00– 09.00 og fra kl. 14.30 – 20.00 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.

Avvises

Punkt 9 Lokal lønnsdannelse

Dette kapittelet gjelder for stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf. stillingsregisteret. Lønnsfastsettelsen for disse gruppene foregår i sin helhet lokalt i virksomheten. Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.

Dersom det heller ikke oppnås enighet mellom de sentrale parter kan saken bringes inn for ankeutvalg, jf. fellesbestemmelsene § 16.3. Krav om utvalgsbehandling må fremmes innen 14 dager etter at sentrale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet. Vedkommende organisasjon oppnevner arbeidstakernes to medlemmer. Ankeutvalget er bundet av den økonomiske rammen i tariffoppgjøret i Oslo kommune for øvrig.

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt.

Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt i virksomheten.

Avvises

Klima og miljø

Krav/tilbud til felles protokolltekst fra partene:

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at ~~vurdering av eventuelle konsekvenser for klima- og miljø kan inngå i medinnflytelse og medvirkning etter avtaleverket i Oslo kommune~~ **klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet.**

YS-K Oslo krever endring i tekst til protokoll. YS-K Oslo opprettholder kravet om et partssammensatt utvalg 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.