



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

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

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2018

Dok. 2

18.4.2018 kl. 13.30

1. INNLEDNING

KAH viser til Dok. 1 av 11.4.2018.

Hele stillinger og fast ansettelse

KAH krever:

- Det igangsettes et forpliktende partssammensatt arbeid i tariffperioden med sikte på å prøve ut arbeidsplaner og virkemidler som kan fremme heltidskultur. Det skal her også vurderes tiltak som gjør at virksomhetene igangsetter tiltak og følger opp tariffavtalens § 2.1.

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. Utvalget legger fram sin rapport innen 31.12 2018. Rapporten er tema i mellomoppgjøret 2019.

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

KAH krever:

- Innleie fra bemanningsbyrå skal brukes i minst mulig grad. Oslo kommune skal etterstrebe å bruke faste ansatte til å ta de arbeidsperiodene hvor det trengs ekstra arbeidskraft. Det skal utarbeides særskilte lokale retningslinjer for når det skal kunne brukes bemanningsbyrå i tillegg til retningslinjene i tariffavtalens § 2.1. Retningslinjene skal drøftes mellom de lokale partene.
- Det skal sikres at den enkelte virksomhet har rutiner for jevnlig kontroll og ettersyn av arbeidsvilkårene for virksomhetens innleide medarbeidere jf. Arbeidsmiljølovens § 14-12 a). De tillitsvalgte skal informeres om kontrollen og resultatet av kontrollen. Oslo skal i alle avtaler sikre at de ansatte fra bemanningsforetak har arbeidskontrakter som sikrer dem lønn mellom oppdrag. Dette skal inngå i virksomhetens kontroll og ettersyn av bemanningsselskapene.
- Oslo kommune skal sikre at ansatte fra bemanningsforetak har arbeidskontrakter som sikrer dem lønn mellom oppdrag.
- Oslo kommune forplikter seg til et solidaransvar for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i Arbeidsmiljølovens § 14-12 a), jf. Arbeidsmiljølovens § 14-12 c.
- Ved annen anskaffelse, uansett størrelse på anskaffelsen, skal virksomhetene påse at ansatte skal ha lønns- og arbeidsforhold i tråd med allmenngjort eller landsdekkende tariffavtale. Der det ikke er allmenngjort eller landsdekkende tariff, skal det ses hen til lokale tariffavtaler eller tariffavtaler for lignende

områder - og fastsettes lønn- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn disse. Slik skal vi sikre at alle ansatte som arbeider for Oslo kommune får anstendig lønn og skikkelige arbeidsvilkår.

- For øvrig forplikter Oslo kommune seg til å følge tiltakene i «Oslo-modellen» i alle virksomheter. Oslo kommune.

Kompetanse

KAH krever:

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

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

Utvalget fremlegger sin rapport innen 01.03.2019. Rapporten er tema i tariffoppgjøret i 2019.

2. 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 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. Tolvmånedperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

Ny § 2.1.2

Deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til ekstravakter.

Krav 2

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng. ~~Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn under sykdom som arbeidstakere under 67 år uavhengig av folketrygdlovens bestemmelser-dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger~~

Krav 3

§ 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 4

§ 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,-~~ 300,- pr. arbeidsdag. (tt-kode 0248)

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.

Krav 5

§ 8.9 Hvilende vakt

Timetallet for hvilende vakt på avdeling omregnes etter forholdet ~~4:3~~ **1:2**. Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgedagstillegg betales for det omregnede timetall. Utkalles arbeidstaker med hvilende vakt på avdeling til aktiv tjeneste, betales denne som overtid.

Krav 6

§ 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 7

§ 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 8

Under forutsetning av at «etter tjenesteplan» strykes i § 9.7.1 (se krav 6): :

~~**§ 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 9

§ 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 12

§ 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 13

§ 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 14

§ 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 15

§ 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**

2. 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.

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

FAGFORBUNDET:

Krav 1

1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

1.1 Bymiljøetaten

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,-~~ 1000,- for begge dager til sammen. Tilsigelse gis når ansvarlig leder finner det påkrevet.

Krav 2

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~~ kr 7 pr. time og 5 arbeidstakere eller flere ~~kr 3,91~~ kr 10 pr. time, skytebastillegget er ~~kr 3,77~~ kr 10 pr. time).

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».

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