



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Fagforbundet – Fellesorganisasjonen (FO) – Skolenes Landsforbund (SL) –
Creo – forbundet for kunst og kultur

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2020

Dok. 2

8.9.2020 kl. 10.00

1. INNLEDNING

KAH viser til Dok. 1 av 3.9.20.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi

KAH legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. En rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger. KAHs hovedkrav er å sikre medlemmenes kjøpekraft.

KAH krever:

- Generelt kronetillegg gitt på lønnstabellen.
- Et økonomisk tillegg som minst opprettholder kjøpekraften for samtlige grupper.
- Det avsettes ikke midler til sentrale lønnsmessige tiltak.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger.

Avtalefestet tjenestepensjon

Tjenestepensjon er en sentral del av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Det er av stor betydning for KAH at pensjonsrettighetene sikres uavhengig av hvordan Oslo kommune organiserer sin virksomhet. Oslo kommunes tjenestepensjon må innrettes, slik at den enkelte arbeidstaker sikres mot tap av pensjon ved skifte av arbeidsgiver. Pensjonsvilkårene må videreføres selv om virksomheten konkurranseutsettes eller privatiseres.

KAH krever:

- Pensjonsvedtektene m/ billag inntas som nytt kapittel 7 i overenskomsten.

Hele stillinger

KAH er bekymret for at så mange av kommunens ansatte fortsatt jobber deltid. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parters felles fokus på problematikken, er det svært små endringer i forholdene. Etablering av heltidskultur vil kreve ekstraordinær innsats fra partene gjennom en lang rekke ulike tiltak.

KAH viser til intensjonene i byrådserklæringen og fremmer konkrete forslag til tiltak i samsvar med dette.

KAH krever:

- Det etableres forsøk med ulike arbeidstidsordninger, herunder forsøk med arbeidstidsreduksjon
- Etablering av vikarpool/ ressurspool med hele og faste stillinger
- Heltidsbestemmelsene i overenskomsten styrkes.

Livsfase- og seniorpolitikk

KAH ser behov for og vil støtte tiltak som kan bidra til at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak må ivareta eldre arbeidstakere særskilt ved krav om effektivisering og omstillinger, slik at ansatte ikke presses ut av arbeidslivet.

KAH krever:

- Seniorpolitiske tiltak må utvikles mellom de sentrale parter. Dette for å sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunes virksomheter og for å bevare kompetanse i virksomheten.

Klima og miljø

Klima og miljø er et viktig prioritert satsingsområde både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette må også gjenspeile partenes refleksjoner i tariffrevisjonen i Oslo kommune og gi konkrete resultater i form av innhold og eventuelle målrettede tiltak.

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE

Del A Fellesbestemmelsene

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2022.

Det inntas justeringsklausul for 2. avtaleår.

§ 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.

§ 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.

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Paragrafen strykes i sin helhet.

§ 16.2 Forhandlinger

Nytt kulepunkt:

f. etter prinsippet om likebehandling av stillinger med sammenlignbare arbeids- og/eller ansvarsområder og utdanningsnivå.

Del B Generelle særbestemmelser

1.3.2 Kriterier

Nytt kulepunkt:

F. Likelønn

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å oppnå likelønn i stillinger med sammenlignbare arbeids- og/eller ansvarsområder og utdanningsnivå der plassering av andre stillinger er

endret og det er åpenbart at disse endringene er av betydning for plasseringen av vedkommende stilling.

Del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Det tas forbehold om å fremme krav med bakgrunn i preliminnære forhandlinger.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.

Vedlegg 1 - KAHs tilsvaer til Oslo kommunes skisse til endringer i §§ 2.1 og 10.2

Vedlegg 2 - KAHs tilsvaer til Oslo kommunes skisse til endringer i fellesbestemmelsene kap. 12

KAHs tilsvaer til Oslo kommunes skisse til endringer i §§ 2.1 og 10.2

Basert på Oslo kommunes skisse.

§ 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 utlyses og ansettes i hel fast 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.~~

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å omlegge fra deltidsstillinger til heltidsstillinger. Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling. Ansettelser i deltidsstilling må særskilt begrunnes og drøftes med de tillitsvalgte. For å nå målet om omlegging til heltidsstillinger gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen. Det er imidlertid ikke nødvendig at den deltidsansatte er best kvalifisert. Dersom mangler ved kvalifikasjonen kan rettes ved tilleggsutdanning, kan det settes betingelser om at vedkommende tar slik tilleggsutdanning.

Deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til ekstravakter i påvente av utvidelse av stilling.

Det skal etableres vikarpool/ressurspool på tvers av aktuelle virksomheter. Ansatte i vikarpool/ressurspool skal ha hel fast stilling i selve ordningen eller sammen med annen stilling i Oslo kommune.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås. **Retningslinjene revideres en gang i året og drøftingene etter 4. avsnitt, tredje setning, tas inn i drøftingene.**

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i **hel** full stilling
- Deltidsansatte skal **ha** gis tilbud om heltidssamtale **minst en gang i året**. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen.
- ~~- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling~~
- ~~- Arbeidsgiver utarbeider oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling, etter kartlegging av bruken av ufrivillig deltidsarbeid i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven~~
- **Arbeidsgiver skal ha en kontinuerlig oversikt over ansattes ønske om utvidelse av 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. Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

§ 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. **110,00** ~~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 **23 eller flere helger eller** i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på kr. **130,00** ~~120,00~~ pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidsplaner som utløser forhøyet kompensasjon jf. § 10.2, andre ledd skal kun brukes der hvor arbeidsplanen kan dokumentere en større gjennomsnittlig stillingsprosent.

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.

Ny § 10.2.1:

Ansatte i ressurspool/vikarpool, jf. § 2.1, 6. ledd, får et tillegg på xxxx for full stilling. Hvis deler av stillingen er i ordningen reduseres tillegget forholdsmessig.

Kommentar til at KAH ønsker vikarpool/ressurspool inn i tariffavtalen.

KAH foreslår inn i tariffavtalens § 2.1 en bestemmelse om vikarpool/ressurspool. Dette er fordi vi mener det er et virkemiddel som kan øke heltid i Oslo kommune.

Med vikarpool/ressurspool menes det en enhet av faste ansatte som skal dekke sykefravær og annet fravær. Ordningen skal organiseres på tvers av virksomheter og sektorer.

De som skal bemanne enhetene skal ha faste hele stillinger enten i poolen eller kombinert med annen stilling i Oslo kommune. De ansatte skal gå etter fast arbeidsplan, slik at de vet når de skal jobbe, men vil kunne jobbe på forskjellige steder. Poolene organiseres på byrådsavdelingsnivå og skal ha sin egen administrasjon. Formålet er at kommunens egne ansatte dekker vikarbehov i stedet for å bruke bemanningsbyråer, samtidig som det gjør at flere kan inneha 100 % stilling.

Vi finner også støtte for dette i plattformen for byrådssamarbeid i kapittelet om «Oslo kommune som arbeidsgiver». Her har de et punkt som sier at «bydeler og kommunen skal ha ordninger med vikarpool med hele og faste stillinger». KAH mener at vikarpool/ressurspool må etableres nå i forbindelse med dette tariffoppgjøret for å få det på plass innenfor denne bystyreperioden.

KAHs tilsvaer til Oslo kommunes skisse til endringer i fellesbestemmelsene kap. 12

Kap. 12 Lønnsansiennitet

§ 12.1 Fastsetting av lønnsansiennitet

Lønnsansienniteten fastsettes ved ansettelse.

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år etter følgende regler:

§ 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.

-

§ 12.1.2 Godskriving

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. *Ingen tilsvarende bestemmelse i revidert kapittel 12, se overgangsbestemmelse § 12.5.*

Arbeidstaker som ansettes/er ansatt i ordinær stilling skal minst lønnes i ltr. 5 fra fylte 30 år. Videre opprykk på ansiennitetsskalaen skjer etter ordinære ansiennitetsregler. *Ingen tilsvarende bestemmelse i revidert kapittel 12. Dette fremgår i dok. 25, generelle merknader til stillingsregisteret punkt 11 og lønnsramme 101.*

-

Første og annet ledd gjelder ikke lærlinger og unge arbeidstakere.

-

§ 12.1.3 Lærlinger

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

-

§ 12.1.4 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

-

§ 12.1.5 Ekstravakter

Arbeidstaker som har hatt minst 700 ekstravakttimer pr. år får godskrevet dette som 1 års lønnsansiennitet. Mindre enn 700 ekstravakttimer pr. år godskrives ikke.

-

§ 12.1.6 Omsorgstjeneste

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 2 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.

-

Arbeidstaker med langvarig omsorgstjeneste for avlagt eksamen fra helse- og sosialfaglig utdanning gis godskrivning på tilsvarende grunnlag. *Ingen tilsvarende bestemmelse i revidert kapittel 12.*

§ 12.1.7 Fravær

Fravær som regnes med i lønnsansienniteten:

1. Fravær med hel eller delvis lønn.
2. Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn medregnes med inntil 1 år.
4. Permisjon uten lønn i forbindelse med etter- og videreutdanning medregnes lønnsansienniteten med inntil 3 år.

-

§ 12.1.8 Beregning av lønnsansiennitet

Utgangspunktet for beregning av lønnsansienniteten er den 1. i måneden, slik at den som tiltrer i første halvdel av måneden får den 1. som utgangspunkt, og den som tiltrer etter den 15., får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.

-

Arbeidsperioder av mindre enn 1 måneds varighet godskrives ikke.

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 kalenderår godskrives fullt ut pr. år godskrives som 1 års lønnsansienniteten.**

Ved ansettelse før 01.05.2020, 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.

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 **kalenderår godskrives fullt ut år godskrives som 1 års lønnsansienniteten.**

Ved ansettelse før 01.05.2020, 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 tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansettelse av kortere varighet enn 1 måned godskrives ikke. Ansettelse av kortere varighet enn 1 måned godskrives likevel dersom flere slike ansettelse tilsammen evt. sammen med timelønnet arbeid over ett kalenderår 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 01.05.2020.

Ovennevnte bestemmelser om lønnsansiennitet gis virkning fra 01.05.2020.

Lønnsansiennitet for arbeidstakere i kommunen ansatt før 01.05.2020 og som gjelder tjenestetid før dette tidspunkt, beholdes. Dette gjelder også ved overgang til annen stilling i kommunen etter 01.05.2020.