



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

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

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2020

Dok. 3

14.9.2020 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 parter 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

Klima og miljø

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 klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene skal inngå som en del av partssamarbeidet.

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.

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelser skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres 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 heltidskultur i Oslo kommune. Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling. Ansettelser i deltidsstilling må særskilt begrunnes og drøftes med de tillitsvalgte. Deltidsansatte gis, 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.

Det skal etableres vikarpool/ressurspool i alle aktuelle virksomheter eller 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 årlig drøfte virksomhetens ~~utarbeidelsen~~ av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås. (*Den særskilte begrunnelsen, jf. 4. avsnitt, må være en del av retningslinjene.*)

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.
- 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. Arbeidsgiver 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

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

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.**

KAHs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud aksepteres.

§ 8.8 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

§ 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.

KAHs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud avvises.

§ 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.

KAHs krav:

Pargrafen strykes

§ 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 minst 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.

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.

Endringene i § 10.2 trer i kraft 01.01.2021.

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 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 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 tilsettingsmåneden 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 1 år 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 lønnsansiennitet gis virkning fra 01.01.2021. Lønnsansiennitet 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.

KAHs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud aksepteres med endringer.

Del B Generelle særbestemmelser

2.1.Punkt 1 Lønnsrammesystemet

Viser til ny stillingskode **xxx Skole- og AKS-assistent**

KAHs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud aksepteres.

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

1.3 Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

KAHs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud aksepteres.

2.2. Punkt 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

Kahs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud avvises.

2.3. Punkt 9 Lokal lønnsdannelse

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

Kahs tilsvaer:

Oslo kommunes krav/ tilbud avvises.

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

3.1. Saerbestemmelser med Fagforbundet

2 Byradsavdeling for oppvekst og kunnskap

2.1 Utdanningsetaten

C Skoleassistenter

§ 1 Arbeidstid

a Ordinær arbeidstid for hel stilling er 37,5 timer pr. uke i 39 uker (skoleåret). Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5.

D Aktivitetsskolen

1 Ordinær arbeidstid i hel stilling er 37,5 timer pr. uke innenfor den vedtatte åpningstiden for aktivitetsskolen. **Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5.**

E Skole- og AKS-assistenter (stillingskode xxx)

Ordinær arbeidstid i hel stilling er 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5. For ovrig gjelder bestemmelsene i «D Aktivitetsskolen» punkt 2-7.

Krav/tilbud om felles merknad til forhandlingsprotokollen:

Partene har i tariffrevisjonen 2020 opprettet stillingskoden «Skole- og AKS-assistent». Hensikten med å opprette koden er å bidra til heltidskultur for skoleassistenter og assistenter i AKS. Partene understreker betydningen av å ta i bruk den nye stillingskoden med sikte på flere hele og faste stillinger i de aktuelle stillingsgruppene.

KAHs tilsvaer:

Aksepteres.

Arbeidstid for barnehagelærere og pedagogiske ledere i barnehager

Krav/tilbud til felles protokolltekst fra Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Oslo kommune:

Partene viser til at inndeling av arbeidstiden i barnehagene skal drøftes med de tillitsvalgte før inndelingen fastsettes. Partene understreker at dette også gjelder plasseringen av den «ubundne» delen av arbeidstiden.

Partene vil også oppfordre til god dialog mellom partene og mellom arbeidsgiver og de ansatte om bruken av «ubunden tid», herunder om bruken av «ubunden tid» kan bidra til mest og best mulig tilstedeværelse sammen med barna i «bunden tid».

KAHs tilsvaer:

avvises.

Redaksjonelle endringer i Dok. 25

Oslo kommune ser behov for en gjennomgang av Dok. 25 for å foreta redaksjonelle endringer, rette feil og uklarheter mv. Kommunen tar sikte på å legge frem konkretisert krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen 2020.

KAHs tilsvaer:

Aksepteres.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.