

Vedlegg 1 til Oslo kommunes krav/tilbud nr 2 av 26.04.2010 KL 14.00

Det gjøres endringer i fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser i tråd med innstilling fra partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA) slik det fremkommer nedenfor.

Overenskomstens del A – Fellesbestemmelsene

1. § 2.2.2 Prøvetid og engasjement med varighet under 2 måneder

Bestemmelsen endres slik:

§ 2.2.2 Prøvetid og engasjement med varighet ~~under~~ **inntil** 2 måneder

For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre arbeid av forbigående art av ~~ikke over~~ **inntil** 2 måneders varighet, er oppsigelsesfristen 14 dager regnet fra oppsigelsesdagen.

2. § 4.1.3 Opphør av arbeidsforhold

Andre ledd endres slik:

For ~~sesongarbeidere, ekstrahjelp og vikarer~~ **midlertidig ansatte** utløper retten til den tid det arbeid de var ansatt til opphører.

3. § 4.4 Egenmelding og legeerklæring

Fjerde ledd strykes:

~~Rett til sykepenge ut over 8 uker er betinget av at det foreligger en særskilt legeerklæring.~~

4. § 4.5 Sykepengeattest

§ 4.5 første punktum endres slik:

Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal det innhentes friskmelding/sykepengeattest for refusjon fra ~~trygdeetaten~~ **NAV**.

5. § 4.6.3 Ikke krav på sykelønn

§ 4.6.3 første setning endres slik:

Arbeidstaker som mot bedre vitende fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter ~~denne bestemmelse~~ **disse bestemmelser**, har ikke krav på lønn under sykefraværet.

6. § 4.6.4 Kronisk sykdom

§ 4.6.4 første punktum endres slik:

Dersom en arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte som medfører risiko for stort samlet sykefravær, plikter vedkommende å fremme søknad for ~~trygdeetatens NAV~~ om fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden.

7. § 4.6.5 Søknad om attføringspenger og/eller pensjon

§ 4.6.5 andre/tredje ledd endres slik:

Kan arbeidstakeren ikke gis lønn etter §§ 4.1 – 4.5 og kap. 5 og fortsatt er arbeidsufør, skal vedkommende søke uførepensjon, såfremt vedkommende ikke antas å kunne gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling innen rimelig tid.

Ved overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon, løper lønnen til utgangen av vedkommende kalendermåned.

8. § 4.7.2 Tjenestefri med lønn

§ 4.7.2 endres slik:

Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med lønn for den perioden som er hjemlet i lov om folketrygd § ~~14-6~~ **14-9** dersom arbeidstaker har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de 10 siste måneder før nedkomst.

Ved beregning av 6 måneders tjeneste medregnes bare sykefravær med rett til sykepenger fra folketrygden og permisjoner med lønn etc. som til sammen ikke overstiger 4 måneder.

Ved flerbarnsfødsler forlenges stønadperioden i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd § ~~14-7~~ **14-9**.

Tjenestefriheten skal legges til den tid det ytes stønad (fødselspenger), jf. for øvrig bestemmelsene i lov om folketrygd § **14-10**. Lønn gis fra det tidspunkt hun slutter i arbeidet, dog høyst 12 uker før fødselen og minst 6 uker etter fødselen.

9. § 4.7.14 Langvarig syke/funksjonshemmede barn

§ 4.7.14, tredje ledd strykes:

~~Ved livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade for barn under 18 år vises til bestemmelsene i lov om folketrygd.~~

10. § 6.1 Førstegangstjeneste og lignende

§ 6.1 første ledd endres slik:

Arbeidstaker får under avtjening av verneplikt ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) i inntil 18 måneder hvis vedkommende er forsørger, eller 1/3 lønn i samme tidsrom forutsatt at vedkommende ved verneplikts begynnelse har 6 måneders sammenhengende tjeneste **i Oslo kommune.**

§ 6.1 tredje ledd endres slik:

~~Under samme forutsetning gis i Ikke-forsørgere~~ **gis** ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. **forutsatt at vedkommende ved tjenestens begynnelse har 6 måneders sammenhengende tjeneste i Oslo kommune.**

11. § 8.6 Forskjøvet arbeidstid

§ 8.6 endres slik:

§ 8.6 Forskjøvet arbeidstid

Under særlige forhold for kortere tidsrom, eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan arbeidsgiver når tillitsvalgte er enige i det, forskyve arbeidstiden.

Det betales da 50 % tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid (tt-kode 0223). Godtgjøring utbetales med de samme begrensninger som følger av fellesbestemmelsene kap. 11.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter forhandlinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges ~~Byrådsavdeling for finans og utvikling~~ **byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet** eller den som bemyndiges og vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

12. § 8.6.1 Turnuspersonale

§ 8.6.1 endres slik:

§ 8.6.1 Turnuspersonale

Ved endringer av turnusplan av kortere varighet på grunn av blant annet sykdom og annet fravær gjelder følgende:

a) Varslingsfrist

Bestemmelsen om en dags varsel forstås for turnuspersonale slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 i døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

b) Godtgjøring

Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktisk utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengre enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

(tt-kode 0234 v/50% overtid, tt-kode 0235 v/100% overtid, tt-kode 0236 v/133,33% overtid, tt-kode 0228 v/50% tillegg)

Dersom forskyvning av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring først når summen av den utførte (forskjøvede) arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

b) c) Fridag

Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det gis ny fridag senere. Den nye fridagen gis i løpet av syv dager fra forrige fridag, jf arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger.

Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt foran, vil reglene om overtid i fellesbestemmelsene kap. 11 komme til anvendelse.

e) d) Avspasering (tt-kode 8201)

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfellet er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle ha vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter frammøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart. Er arbeidet påbegynt, gis i tillegg kompensasjon som for delt dagsverk.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger for dette under overtid.

13. § 8.8.4 Diverse tillegg

§ 8.8.4 endres slik:

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.

14. § 8.9 Hvilende vakt

§ 8.9 tredje ledd endres slik:

Forlengelse av arbeidstiden ved vakt på vaktrom ut over det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, skal være godkjent av Arbeidstilsynet før slik vaktordning iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 ~~tredje~~ **andre** ledd.

15. § 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

§ 9.7.1 andre ledd endres slik:

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for ~~Byrådsavdeling for finans og utvikling~~ **byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet** til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

16. Kap. 10 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai

Overskriftene i kap. 10 endres slik:

Kap 10 Søn- og **helge- og høytidsdager**, påskeaften, 1. og 17. mai

~~§ 10.1 Søn- helge- og høytidsdager~~

§ 10.1-1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

§ 10.1-2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

§ 10.1-3 Årlig godtgjørelse

§ 10.4.4 Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)

§ 10.4.5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke)

17. § 11.4 Overtidsbetaling - tilsigelse

§ 11.4 endres slik:

§ 11.4 Overtidsbetaling —~~tilsigelse~~ **ved tilkalling**

Arbeidstaker som etter ~~tilsigelse~~ **tilkalling** møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidbetaling for 3 timer.

Er arbeidet etter slik ~~tilsigelse~~ **tilkalling** påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det etter dette for et tidsrom hvor det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den prosentsats som gjaldt ved arbeidets opphør.

Ved overtidarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilkalling eller fremmøte.

18. § 11.5 Spisepause

§ 11.5 endres slik:

§ 11.5 Spisepause

Ved overtidarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid ~~betales ikke for tilsigelse eller fremmøte, men regnes~~ en kortere spisepause ~~regnes~~ som løpende arbeidstid. ~~og det~~ **Det** betales for denne og den tid overtidarbeidet varer.

19. § 12.1.3 Læretid m.v.

§ 12.1.3 endres slik:

§ 12.1.3 ~~Læretid m.v.~~ **Lærlinger**

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

Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

20. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 1.3 b) endres slik:

Ved flytting av en stilling/**stillingsinnehaver** fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen.

21. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.1 første ledd annen setning endres slik:

Sentrale justeringsforhandlinger, **jf fellesbestemmelsen § 16.1, vil måtte kan** omhandle ~~eventuelle~~ systemmessige endringer ~~i tillegg til at det kan foretas gjennomgående~~ og lønnsendringer for stillingsgrupper eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

22. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.3 Resirkulerte midler endres slik:

2.3 Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør da gå inn i en egen pott-resirkulerte midler. Besettes stillingen i det tilsvarende lønnstrinn som fastsatt i de tidligere lokale forhandlinger, oppstår ingen slik differanse og det tilføres følgelig heller ikke midler til omhandlede pott.

~~Resirkulerte midler fastsettes til 0,1 % av lønsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.~~

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. Forhandlingsresultatet skal ikke føre til økte lønnsutgifter det påfølgende år. De kriterier partene er enige om for anvendelse av lønnsrammesystemet, vil også gjelde for disse forhandlinger.

Slike forhandlinger kan gjennomføres en gang pr. år.

~~Dersom det sentralt blir avsatt midler til lokale forhandlinger, skal den pott som fremkommer av såkalte resirkulerte midler, påplusses potten for de lokale forhandlinger og forhandlingene gis virkning fra samme tidspunkt som de sentrale parter har fastsatt for de lokale forhandlingene.~~

Dersom det ikke oppnås enighet i lokale forhandlinger vedr. resirkulerte lønnsmidler i hht. ovenstående, overføres saken til forhandlinger mellom partene sentralt.

Dersom de sentrale parter avsetter midler til lokale forhandlinger, fastsettes resirkulerte midler til 0,1 % av lønsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

23. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.5 fjerde ledd strykes:

~~Forhandlingene omfatter alle som er ansatt i virksomheten på virkningstidspunktet.~~

24. 5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter

Overskriften i punktet ”*Kongelig resolusjon*” endres slik:

~~*Kongelig resolusjon*~~ *Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid*

25. 6 Lærlinger

Pkt. VIII endres slik:

Sykelønn og ~~fødselspenger/adopsjonspenger~~ **foreldrepenger**

Lærlingen gis rett til sykelønn og ~~fødsels-/adopsjonspenger~~ **foreldrepenger** etter fellesbestemmelsene kap 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

26. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 1 endres slik:

Denne avtale er inngått med hjemmel i ~~hovedavtalen § 4~~ og arbeidsmiljøloven §10-12, 4. ledd. **For øvrig vises til fellesbestemmelsene kap. 8.**

27. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 2 strykes:

~~Når det gjelder partsforholdet vises det til hovedavtalen § 2. For øvrig viser partene til fellesbestemmelsene kap. 8.~~

28. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

Nummereringen i Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune endres som følge av at § 2 strykes

29. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 3 endres slik:

~~Den enkelte virksomhets service~~ **Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået** overfor publikum. ~~må opprettholdes på samme nivå som i dag.~~

30. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 10 strykes:

~~Twist om forståelse av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og vedkommende organisasjon kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten.~~

~~Før en organisasjon tar ut stevning skal kommunen og forhandlingssammenslutningene informeres om saken.~~

31. Nummerering del B – Generelle særbestemmelser

Nummereringen i del B – Generelle særbestemmelser endres slik¹:

¹ Endringer i punktene 20-30 er her innarbeidet i teksten.

DEL B

GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

1 Lønnsrammesystemet

Lønnsrammesystemet, herunder plassering i stillingsregisteret, inngår som en del av denne overenskomst.

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1.1 Innledning

1.1.1. Stillinger i Oslo kommune vil som hovedregel være innplassert i lønnsrammesystemet.

1.1.2. Kriteriene i pkt. 3 nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingsmessig sammenheng.

1.1.3. Lønnsrammesystemet i Oslo kommune vil få anvendelse i hovedsak i følgende tilfeller:

- a) ved innplassering av nye og omgjorte stillinger
- b) ved flytting av en stilling/**stillingsinnehaver** fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen
- c) ved omgjøring av en stilling fra en stillingskategori til en annen

1.1.4. Lønnsrammesystemet forutsettes å gi muligheter for å avansere lønnsmessig på faglig grunnlag uten å skifte stilling.

1.2 Bruk av lønnsrammesystemet

1.2.1 Sentrale og lokale forhandlinger

De tariffmessige sider ved lønnsrammesystemet håndteres mellom de sentrale avtaleparter. Sentrale justeringsforhandlinger, **jf. fellesbestemmelsenes § 16.1, vil måtte kan** omhandle eventuelle systemmessige endringer ~~i tillegg til at det kan foretas gjennomgående~~ og lønnsendringer for stillingsgrupper eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til justeringsforhandlinger og hvorvidt denne avsetning skal anvendes sentralt eller lokalt eller som en kombinasjon av disse alternativer.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Retningslinjer for lokale forhandlinger drøftes med forhandlingssammenslutningene i etterkant av tariffrevisjonen, og i god tid før gjennomføring av forhandlingene i den enkelte virksomhet.

1.2.2 Lokal bruk av lønnsrammesystemet

Virksomhetene i Oslo kommune lønns plasserer stillinger etter de til en hver tid gjeldende fullmakter, og innen de rammer som følger av lønnsrammesystemet.

1.2.3 Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør da gå inn i en egen pott-resirkulerte midler. Besettes stillingen i det tilsvarende lønnstrinn som fastsatt i de tidligere lokale forhandlinger, oppstår ingen slik differanse og det tilføres følgelig heller ikke midler til omhandlede pott.

~~Resirkulerte midler fastsettes til 0,1 % av lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.~~

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. Forhandlingsresultatet skal ikke føre til økte lønnsutgifter det påfølgende år. De kriterier partene er enige om for anvendelse av lønnsrammesystemet, vil også gjelde for disse forhandlinger.

Slike forhandlinger kan gjennomføres en gang pr. år.

~~Dersom det sentralt blir avsatt midler til lokale forhandlinger, skal den pott som fremkommer av såkalte resirkulerte midler, påplusses potten for de lokale forhandlinger og forhandlingene gis virkning fra samme tidspunkt som de sentrale parter har fastsatt for de lokale forhandlingene.~~

Dersom det ikke oppnås enighet i lokale forhandlinger vedr. resirkulerte lønnsmidler i hht. ovenstående, overføres saken til forhandlinger mellom partene sentralt.

Dersom de sentrale parter avsetter midler til lokale forhandlinger, fastsettes resirkulerte midler til 0,1 % av lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

1.2.4 Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommune fastsettes sentralt.

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om dette. Det kan videre reises krav om oppretting av nye stillingskoder i forbindelse med lønnsoppgjørene. Kravet må reises fra den tariffparten som ønsker dette. Denne ordning er ikke til hinder for at Oslo kommune sentralt oppretter nye stillingskoder i forbindelse med administrativ lønnsfastsetting, jfr. Fellesbestemmelsen § 15.

1.2.5 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Oslo kommune ved byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet, foretar fordelingen på de enkelte virksomheter innenfor den avsatte rammen. Fordelingen legges frem for beregningsutvalget og resultatet meddeles organisasjonene.

De sentrale parter foretar hver på sin side nødvendig opplæring i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål.

Gjennomføring av forhandlingene planlegges av de lokale parter i fellesskap. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

~~Forhandlingene omfatter alle som er ansatt i virksomheten på virkningstidspunktet.~~

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

Når arbeidsgivers siste og endelige tilbud er fremlagt, skal det inngås avtale med de organisasjoner som aksepterer tilbudet. Det skal fremkomme av protokollen hvilke organisasjoner som eventuelt ikke aksepterer tilbudet.

1.3 Kriterier

Partene er enige om følgende når det gjelder kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn innenfor lønnsrammesystemet i Oslo kommune:

1.3.1 Forutsetninger/grunnlag

Følgende forhold skal vurderes og legges til grunn ved anvendelsen av kriteriene:

- Målet for tjenesten
- Brukerfokus
- Likestilling og likelønn
- Mangfold
- Alternative karriereveier

Likestillingslovens krav må synliggjøres i anvendelsen av lønnskriteriene.

1.3.2 Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

A Arbeids- og ansvarsområde

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

B Ledelsesansvar

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

C Kompetanse

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

D Mål og resultat

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

E Rekruttere og beholde

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.

2 **Deltidsstillinger**

Med deltidsansatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. i gjennomsnitt pr. uke), som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

3 **Timelønnet arbeid/ekstrahjelp** (tt-kode 0110)

Lønnen fastsettes som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

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 pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk (jf. § 8 pkt. 8.7), kvelds- og nattarbeid (jf. § 9 pkt. 9.7), lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. § 10) utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

4 **Arbeidstid m.v. på tjenestereiser**

4.1 **Tjenestereiser**

- 4.1.1. a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
b. Dokumentert reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn.
c. Er reisen ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid betales med ordinær timelønn.
- 4.1.2. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisen og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- 4.1.3. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og oppdragssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere oppdragssteder, regnes tid for reiser mellom oppdragsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.

- 4.1.4 Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstaker som er omfattet av avtale om lønns- og arbeidsvilkår for toppledere i Oslo kommune.

Med mindre annet er avtalt, gjelder ovennevnte bestemmelser også for pålagte tjenestereiser utenlands. Det vises for øvrig til Regulativ for innenlands- og utenlandsreiser for Oslo kommune.

Andre bestemmelser

Der det finnes bestemmelser om dekning av utgifter i forbindelse med reiser, går disse foran dette punkt.

- 4.2 Midlertidig opprettet arbeidssted ved bygg- og anleggsvirksomhet

Bestemmelsen gjelder for ansatte knyttet til bygg- og anleggsvirksomhet og som må møte på midlertidig opprettet arbeidssted/riggplass etablert for et tidsbegrenset arbeidsoppdrag. Direkte oppmøtested ved arbeidstidens begynnelse er på den midlertidige opprettede arbeidsplassen.

Grunnlaget for utbetaling er dekning av reisetid, reisepenger og gangtid knyttet til midlertidig arbeidsplass for reise som foregår utenom ordinær arbeidstid.

Tillegget utbetales i form av T-trinn, som fastsettes etter forhandlinger mellom de berørte partene i virksomheten. Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter i Oslo kommune som avgjør saken etter forhandlinger.

Utenbys

I særskilte tilfeller hvor den midlertidige opprettede arbeidsplassen ligger utenfor Oslos grenser, avtales vilkår mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet basert på øvrige reisebestemmelser i Oslo kommune/Staten.

Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter i Oslo kommune som avgjør saken etter forhandlinger.

Vedrørende den konkrete utregningen og utbetaling av tilleggene/T-trinn vises det til protokoll av 25.05.2002.

5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter

Arbeidstid og fritid for personale ved helse- og sosialinstitusjoner som deltar under pasienters/klienters ferieopphold i Norge eller utlandet:

Arbeidstid ved ferieopphold med pasienter og klienter er arbeidstid etter arbeidsmiljøloven og tariffavtalen, med de tilpasninger som følger nedenfor:

Dagsturer

Disse reglene gjelder ikke for dagsturer. Reglene kan heller ikke anvendes ved eventuelle fot- og sykkelturner. I slike tilfelle forutsettes det at partene lokalt avtaler spørsmål om arbeidstid og andre vilkår under turen før turen tar til.

Arbeidsplan (turnusplan)

Før reisen tar til skal det settes opp en arbeidsplan (turnusplan) som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid og fritid under reisen/oppholdet.

Antallet av arbeidstakere som skal delta i reise/opphold vurderes og fastsettes i forhold til antall og type av pasienter/klienter.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidsplanen (turnusplanen) som nevnt ovenfor kan – i tillegg til det tidsrom reisen/oppholdet varer – omfatte tidsrom før eller etter reisen/oppholdet, dog begrenset til et samlet tidsrom på maksimum 8 uker. For det samlede tidsrom kan det i å fall nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd.

Beredskapstjeneste

Dersom det ikke ligger til rette for å foreta gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd, jf. ovenfor, avtales med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-4, 2. ledd, at det for reisen/oppholdet settes opp en arbeidsplan (turnusplan) på inntil 48 timer pr. uke under reisen/oppholdet. Den forlengede arbeidstid kompenseres med timelønn + 50%.

~~Kongelig resolusjon~~ *Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid*

Reglene i arbeidsmiljølovens § 10-8 (1) og (2) om hviletid mellom dagsverk og om ukentlig fritid fravikes etter avtale med tillitsvalgte. Dette forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Reisetid

Reisetid (opphold på tog, fly m.v. med nødvendig ventetid) regnes som arbeidstid i de tidsrom arbeidstakeren har aktivt tilsyn med pasientene/klientene. Reisetid mellom kl. 23.00 og kl. 07.00 beregnes som passiv tjeneste når arbeidstakeren tillates å sove. Arbeidstiden beregnes i forholdet 1:3.

Aktivt arbeid

Under oppholdet på feriestedet skal nattevakt mellom kl. 23.00 og kl. 07.00 normalt innrettes som passiv tjeneste. Arbeidstiden beregnes i forholdet 1:3.

Ved aktivt arbeid på vekten (herunder eventuelle visse tilsynsordninger) betales timelønn + 50% for den sammenlagt faktisk medgåtte tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min. eller mindre strykes, 15 min. eller mere forhøyes til 1/2 time).

Dersom situasjonen (klientene, lokale forhold) ikke gjør det mulig å innrette nattevakten som passiv tjeneste, regnes den med i arbeidstiden fullt ut.

Kost under reise og opphold

Arbeidstakere har fritt opphold og fri kost under reise/opphold. Dersom en arbeidstaker på sin fritid selv velger å innta sine måltider utenom oppholdsstedet, må vedkommende selv bære utgiftene ved dette.

Godtgjøring

For den tid reisen/oppholdet varer, gis arbeidstakeren godtgjøring på kr 110,- pr. døgn. Påbegynt døgn over 6 timer regnet fra reisens begynnelse godtgjøres som fullt døgn. For mindre enn 6 timer gis ingen godtgjøring.

6 **Lærlinger**

- 6.1 Opplæringen av lærlinger i Oslo kommune er hjemlet i Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juli 1998, gjeldende fra 1. august 1999.
- 6.2 For lærlinger fastsettes følgende regler for lønn:

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønnen for håndverker/fagarbeider (p.t. stillingskode 67) eksklusive tillegg.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50% opplæring og 50% verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1.	2.	3.	4.	halvår
30%	40%	50%	80%	pst.

6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45%
2. halvår: 55%
3. halvår: 80%

2 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30%
2. halvår: 35%
3. halvår: 40%
4. halvår: 65%
5. halvår: 80%

3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0%
2. halvår: 15%
3. halvår: 25%
4. halvår: 35%
5. halvår: 45%
6. halvår: 80%

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av pkt. III avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

6.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn)

6.5 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

6.6 Ubekvemstillegg

Lærlingen utbetales ubekvemstillegg etter fellesbestemmelsene kap. 9 og 10.

6.7 Overtid

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innen de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3. Overtid skal søkes unngått. Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid. Hvis lærlinger likevel pålegges overtidsarbeid utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter fellesbestemmelsene kap.11 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i begynnerlønn i lønnsramme 101.

6.8 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger foreldrepenger

Lærlingen gis rett til sykelønn og fødsels /adopsjonspenger foreldrepenger etter fellesbestemmelsene kap. 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

6.9 Gruppelivsforsikring

Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikring i fellesbestemmelsene kap. 5, med rettigheter som tilsvarende 50% av det beløp som fremgår av fellesbestemmelsene kap. 5, § 5.3 for heltidsansatte.

6.10 Bruttolønn

Lærlingen omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

6.11 For lærlinger gjelder opplæringslovens bestemmelse i § 4-4 om rett til å få fri til å gjennomføre teoriopplæring utenfor lærerbedriften.

Virksomheten dekker utgiftene til lærermateriell, lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven.

6.12 Lærekandidater lønnes i henhold til lønnsbestemmelsene for lærlinger.

6.13 Etter avlagt og bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen gis arbeidstakeren avlønning som fagarbeider.

7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

7.1 Denne avtale er inngått med hjemmel i ~~hovedavtalen § 4~~ og arbeidsmiljøloven § 10-12, 4. ledd. **For øvrig vises til fellesbestemmelsene kap. 8.**

7.2 ~~Når det gjelder partsforholdet vises det til hovedavtalen § 2. For øvrig viser partene til fellesbestemmelsene kap. 8.~~

7.2 ~~Den enkelte virksomhets service~~ **Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået** overfor publikum. ~~må opprettholdes på samme nivå som i dag.~~

7.3 Tillitsvalgte etter hovedavtalen og administrasjonen kan kreve drøftinger om innføring og praktisering av fleksibel arbeidstid.

Dersom virksomheten og/eller tillitsvalgte anser at fleksibel arbeidstid bør innføres for hele eller deler av virksomheten, legger administrasjonen saken frem for medbestemmellesutvalget til avgjørelse.

7.4 Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter fellesbestemmelsene kap. 11. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes atskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. fellesbestemmelsene kap. 11, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

- 7.5 Avtalen gjelder alle arbeidstakere innen vedkommende virksomhet. Byrådsavdelingene anses som virksomheter i forhold til disse bestemmelser.

Unntak fra retten til å bruke fleksitid gjelder for de arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftinger fastsetter den enkelte virksomhet hvilke arbeidstakere/arbeidstakergrupper som av tjenstlige grunner må unntas.

- 7.6 Deltidsansatt som arbeider hele dager omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid, såfremt dette ikke skaper problemer for utførelsen av arbeidet. Tilsvarende ordning kan også gjøres gjeldende for deltidsansatte som arbeider et mindre antall timer pr. dag. Deltidsansatte vil i så fall også få muligheten til å ta ut/flekse opptjente plusstimer. Den enkelte virksomhet kan imidlertid bestemme at deltidsansatte som arbeider deler av dager kan unntas fra fleksitidsordningen dersom vedkommende er ansatt på deltid for å dekke en bestemt del av arbeidsdagen.

- 7.7 Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid skal være underlagt kontroll med arbeidstiden. Kontrollordningen fastsettes av virksomhetens leder etter drøftinger med de tillitsvalgte.

- 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.

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.

- b. Avregningsperioden kan ikke overstige 12 måneder. Avregningsperiodens lengde

avgjøres av vedkommende administrasjon, etter drøfting med de tillitsvalgte.

- c. Det tillates overført 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode. Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Avvikling av fleksitid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Ved fravær som fører til mer enn 10 minustimer ved utgangen av hver måned foretas trekk i lønn.
- d. Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid kan, etter godkjenning fra nærmeste overordnede ta ut/flekse opptjente plusstimer.

For ansatte på heltid skal uttaket av fleksitid begrenses oppad til maksimum 24 hele dager pr. kalenderår. Deltidsansatte har begrensningen i forhold til sin stillingsstørrelse. Arbeidstakeren kan i stedet for hele dager gis adgang til å ta ut/flekse et tilsvarende antall timer. Ved en kombinasjon av timer og dager, kan det ikke tas ut/flekse mer enn til sammen 24 hele dager pr. kalenderår i hel stilling. Fellesbestemmelsene § 8.10 gjelder ikke for arbeidstakere med fleksitidsordning. Julaften/nyttårsaften kan tas ut/flekse i henhold til fleksitidsordningen, og kommer i tillegg til de 24 dagene pr. år.

Det er kun anledning til å avtale uttak/fleksing av opparbeidet plusstid fra gang til gang. Det er ikke anledning til å inngå faste, bindende avtaler om uttak/fleksing av plusstid.

Det er anledning til å ta ut/flekse plusstid i sammenheng med ferier etter avtale med overordnede og så fremt hensynet til driften tillater det.

Uttak/fleksing av plusstid må ikke være til hinder for den ordinære ferieavvikling. Praktisering av bestemmelsene i § 9 d. avgjøres av virksomhetens leder.

~~7.9 Tvist om forståelse av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og vedkommende organisasjon kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten.~~

-

~~Før en organisasjon tar ut stevning skal kommunen og forhandlingssammenslutningene informeres om saken.~~

8 **Seniorpolitikk**

Kommunens virksomheter skal innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens tiltaksplan for seniorpolitikk etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.