

OSLO KOMMUNE

TARIFFREVISJONEN 2010

OSLO KOMMUNES KRAV/TILBUD NR. 4

30.04.2010 kl. 13.00

OSLO KOMMUNES KRAV/TILBUD NR 4 – 30.04.2010 KL 13.00

Krav/tilbud nr 4 erstatter i sin helhet krav/tilbud nr 1-3.

1. Økonomisk ramme og likelønn

Oppgjøret i Oslo kommune forutsettes gjennomført innenfor en ramme på 3,0 %.

Avsetning til lokale forhandlinger prioriteres. I tillegg gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen.

Anvendelsen av den økonomiske rammen innrettes blant annet med sikte på å ivareta likelønn mellom kjønnene.

2. Partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA)

Oslo kommune krever endringer i fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser i tråd med innstilling fra partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA) slik det fremkommer i vedlegg 1. I tillegg vil kommunen vurdere å komme tilbake med ytterligere krav/tilbud knyttet til PUA i løpet av tariffrevisjonen 2010.

Endringer i forhold til tidligere krav/tilbud er markert med vertikal strek i marginen; slik:

Oslo kommune viser til at utvalget har forutsatt at endringene er av teknisk karakter, og ikke medfører materielle endringer. Samme forutsetning ligger til grunn for kommunens krav/tilbud.

3. Øvrige krav til fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser

Kommunens samlede krav/tilbud til fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser fremkommer av vedlegg 2.

Endringer i forhold til tidligere krav/tilbud er markert med vertikal strek i marginen; slik:

Oslo kommune vil i løpet av tariffrevisjonen 2010, hensett til helheten i oppgjøret, vurdere å fremme krav/tilbud om endringer av arbeidstidsordninger.

Øvrige krav fra sammenslutningene som ikke er omhandlet i vedlegg 1 eller 2 anses som avvist.

4. Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Oslo kommune opprettholder sine standpunkt fra de preliminære forhandlinger, med de presiseringer som fremkommer nedenfor.

4.1 KAH

I særbestemmelser med Fagforbundet fremmes følgende krav/tilbud om redaksjonell endring som følge av en organisatorisk endring:

”Overskriften i Særbestemmelser med Fagforbundet pkt. 1 endres slik:

**1 BYRÅDSAVDELING FOR SAMFERDSEL, MILJØ OG NÆRING
SAMFERDSEL”**

4.2 Unio

Fra de preliminære forhandlingene med Utdanningsforbundet overføres krav om endringer i avtale om byrdefull ressurs til hovedforhandlingene, jf vedlegg 3.

4.3 Akademikerne

Fra de preliminære forhandlingene med Tannlegeforeningen overfører Oslo kommune krav om å stryke avsnitt ”III. Ulike lønnsforhold”.

4.4 YS-K

Fra de preliminære forhandlingene med Delta overfører Oslo kommune krav om å stryke § 2 i særbestemmelsene for Trafikketaten (motorsykkeltjeneste).

5. Rapport 2 fra beregningsutvalget – teknisk vedlikehold av lønnsrammesystemet

Det avsettes x mill. til et teknisk vedlikehold av lønnsrammesystemet i henhold til anbefalinger fra beregningsutvalgets rapport 2/2010.

Vedlikeholdet drøftes i beregningsutvalget og forutsettes gjennomført innen .../...2010

6. AFP

Oslo kommune fremmer krav/tilbud om endringer i AFP-vedtektene slik det følger av vedlegg 4.

Endringene gjøres gjeldende fra 1. januar 2011. Det tas forbehold om at Stortinget vedtar lovforslagene i Prop. 107 L (2009-2010). Endret regulering gjøres også gjeldende for AFP-pensjon som er tatt ut med virkning fra før 1. januar 2011. Dersom Stortinget vedtar lovendringene med avvik fra Prop. 107 L (2009 -2010), skal vedtektene legges til grunn med tilsvarende endringer.

7. Tjenestepensjon

Oslo kommune viser til mellomoppgjøret 2009, og til at regjeringen har fremmet prop. Nr 107 L som blant annet omhandler endringer i lov om Statens pensjonskasse.

Oslo kommune vil etter tariffrevisjonen 2010 ta initiativ til drøftinger med sikte på å gjøre nødvendige tilpasninger i pensjonsvedtektene som følge av endringer i lov om Statens pensjonskasse, jf fellesbestemmelsene § 7.1 andre ledd.

Alle krav om tariffesting av pensjonsvilkår avvises.

8. Lokal lønnsdannelse

Kommunens syn er at økt lokal lønnsdannelse kan bidra positivt til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. For å skaffe et bedre erfaringsrunnlag er det etter kommunens oppfatning hensiktsmessig å gjennomføre et avgrenset forsøk med lokal lønnsdannelse i kommende tariffperiode.

Oslo kommune fremmer krav/tilbud om en forsøksordning der følgende stillingskoder i Plan- og bygningsetaten tas ut av lønnsrammesystemet;

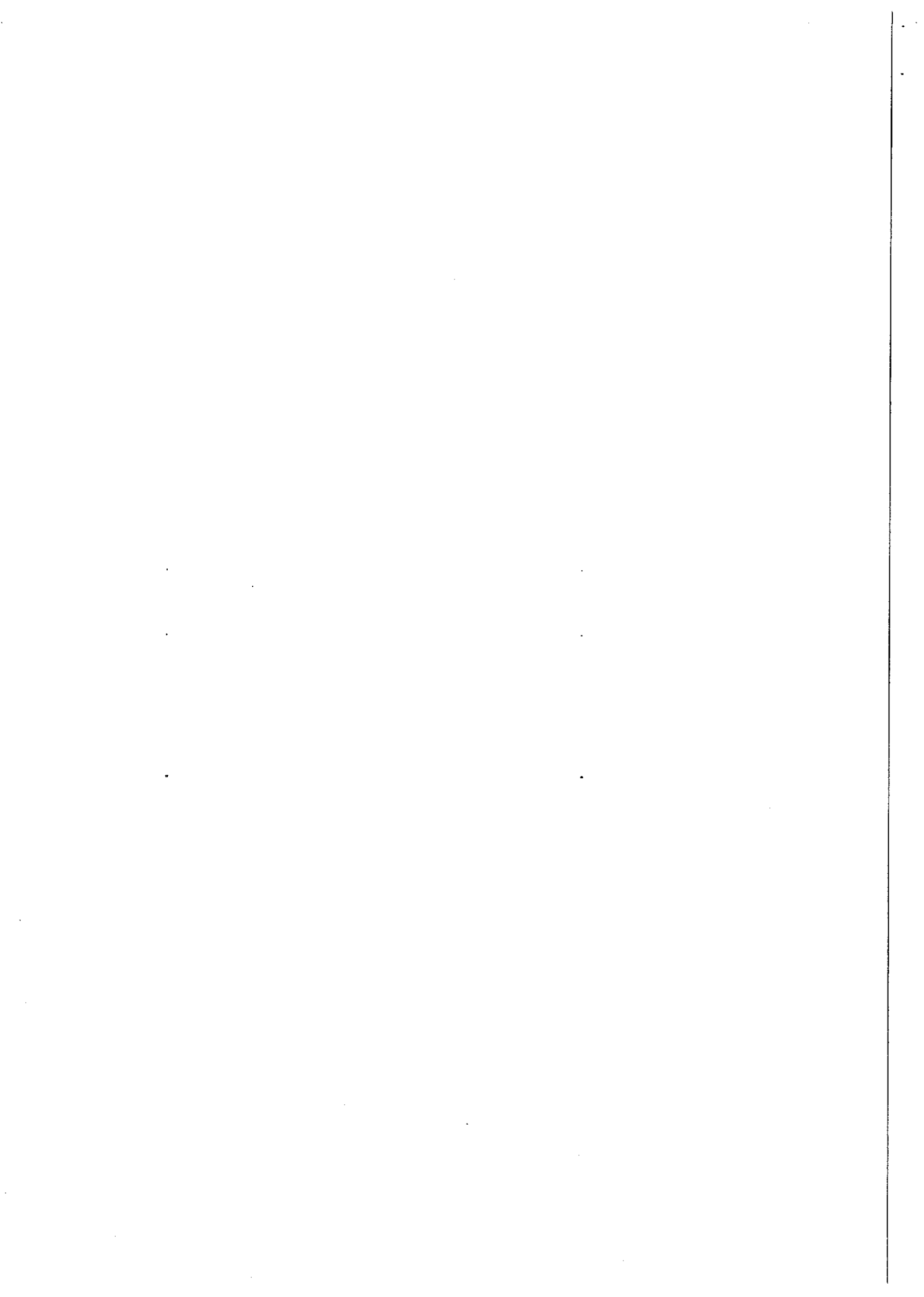
41	Ingeniør I
43	Avdelingsingeniør I
44	Overingeniør
45	Overingeniør
46	Sjefingeniør
49	Avdelingsarkitekt II
134	Avdelingsingeniør II
135	Spesialingeniør
141	Avdelingsarkitekt I
291	Sjefsarkitekt
296	Overarkitekt

Disse stillingene gis ny stillingskode med samme stillingsbetegnelse som i dag (og forbeholdes Plan- og bygningsetaten). Stillingene tas ut av lønnstabell og lønnsrammer der lønn angis med årslønn. Lønnsregulering for disse stillingskodene skal foregå lokalt og skal ta hensyn til økonomien i tariffområdet for øvrig. Lønnsreguleringen skal også ivareta likelønn mellom kjønnene.

Til grunn for forsøket legges en lokal lønnspolitikk, som drøftes med de lokale parter og som forankeres i Oslo kommunes kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn. Den lokale lønnspolitikken skal blant annet omfatte en beskrivelse av utfordringer mht å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft og hvordan lønsmessige tiltak sammen med andre tiltak kan bidra til å møte utfordringene.

Dette er en forsøksordning med virkning fra 01.05.2010 til 30.04.2012. Ordningen skal evalueres av partene og i samarbeid med Plan- og bygningsetaten forut for tariffoppgjøret 2012. En slik evaluering skal blant annet ta for seg turnover, rekruttering, lønnsutvikling og effekter i forhold til likelønn, lønnsrelasjoner og arbeidsmiljø.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav/tilbud.



Vedlegg 1 til Oslo kommunes krav/tilbud nr 4 av 30.04.2010 KL 13.00

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. § 3.1.2

Bestemmelsen endres slik:

Lønn ved svangerskaps-, fødsels og adopsjonspermisjon ~~foreldrepermisjon~~ **foreldrepermisjon** gir rett til opptjening av feriepenger.

3. § 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.

4. § 4.4 Egenmelding og legeerklæring

Fjerde ledd strykes:

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

5. **§ 4.5 Sykepengeattest**

§ 4.5 første punktum endres slik:

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

6. **§ 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.

7. **§ 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 trygdeetaten NAV om fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden.

8. **§ 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.

9. **§ 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.

10. § 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.~~

11. § 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 vernepliktens 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.~~

12. § 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.

13. § 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.

14. § 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.

15. § 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, **første punktum**, skal være godkjent av Arbeidstilsynet før slik vaktordning iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje **andre ledd, andre punktum**.

16. § 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.

17. **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 lær- og søndager~~

~~§ 10.1-3 Årlig godtgjørelse~~

~~§ 10.1-4 Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)~~

~~§ 10.1-5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke)~~

18. **§ 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 overtidsbetaling 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 overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilkalling eller fremmøte.

19. **§ 11.5 Spisepause**

§ 11.5 endres slik:

§ 11.5 Spisepause

Ved overtidsarbeid 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 overtidsarbeidet varer.

20. § 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

21. 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.

22. 1 Lønnsrammesystemet

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

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.**

23. 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.

24. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.5 fjerde ledd strykes:

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

25. 5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter

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

Kongelig resolusjon Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid

26. 6 Læringer

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.

27. 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.

28. 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.~~

29. 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

30. 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.

31. 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.~~

32. Nummerering del B – Generelle særbestemmelser

Nummereringen i del B – Generelle særbestemmelser endres slik¹:

DEL B

GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

1 Lønnsrammesystemet

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

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE 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 lønsmessig 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. fellesbestemmelsen § 16.1, vil måtte kan omhandle eventuelle**

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

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 lønnsplasserer 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 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.

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. Fellesbestemmelsenes § 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 helstilling 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, reise penger 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 sykkelsturer. 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.

Beredskapsjeneste

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 kompensierende 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.

6.1 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 vidaregående kurs (VK1) i vidaregående 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 overtidarbeid. Hvis lærlinger likevel pålegges overtidarbeid 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 tilsvarer 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 medbestemmelsesutvalget 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.

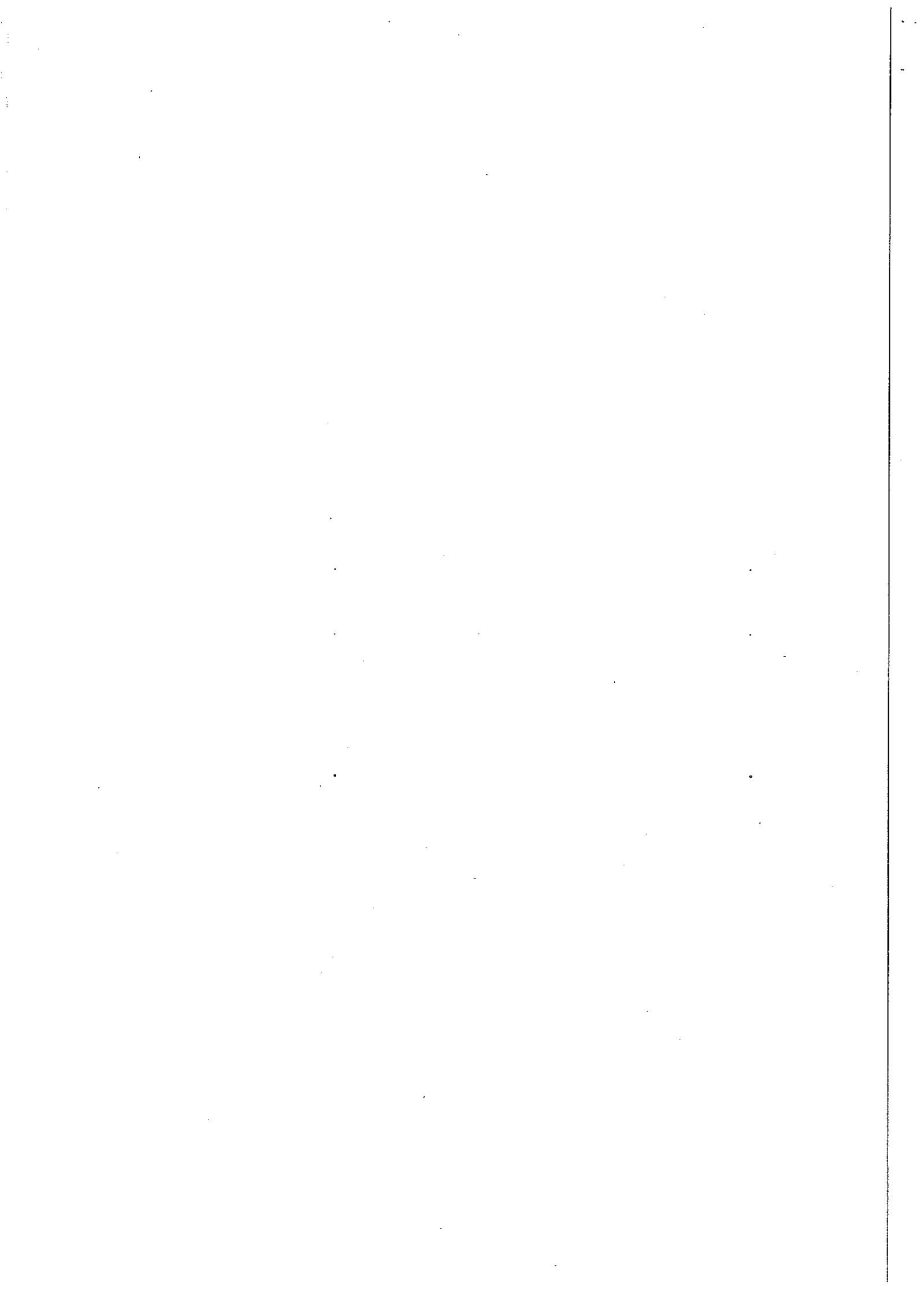
Uttak/fleksing av plusstid må ikke være til hinder for den ordinære ferieavvikling. Praktisering av bestemmelsene i § 9 d. avgjøres av virksomhetens leder.

~~7.9 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.~~

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.



Vedlegg 2 til Oslo kommunes krav/tilbud nr 4 av 30.04.2010 kl 13.00

Oslo kommune fremmer krav/tilbud slik det fremkommer nedenfor. Strykninger er markert med ~~gjennomstrekning~~. Ny tekst er markert med **fet tekst**.

1 Krav/tilbud til fellesbestemmelsene (del A)

1.1 §2.1

§ 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 ansettes i 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.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet vurderes sammenslåing av deltidsstillinger
- **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.

1.2 § 8.8.1

§ 8.8.1 Omregningsfaktor

Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid m.v. Vakthavende må dog sove på en plass hvor vedkommende uten vanskelighet kan vekkes ved fastsatt varsling. Slik hjemmevakt regnes med i arbeidstiden i forholdet 1:5. (tt-kode 0292).

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

1.3 § 9.7.3

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under § 9.7.1 og 9.7.2, tilstås kr. 20, 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)

1.4 § 10.1.2

§ 10.1.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på kr 35,00 50 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget reguleres ikke i tariffperioden. (tt-kode 0701 v/fastlønn, tt-kode 0270 v/timebetalt)

Tillegget 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.

1.5 § 18.1

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2008 til 30.04.2010. 01.05.2010 til 30.04.2012.

1.6 § 18.3

§ 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 videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold. If dog fellesbestemmelsene kap. 7. 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, og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene arbeidstakerorganisasjonene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 fjorten-dagers 1 månedes varsel med utløp tidligst 1.mai 2009. (likevel ikke til utløp før 1. mai 2011).

~~Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.~~

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

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.

2 Krav/tilbud til generelle særbestemmelser (del B)

Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

7.8¹ 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.

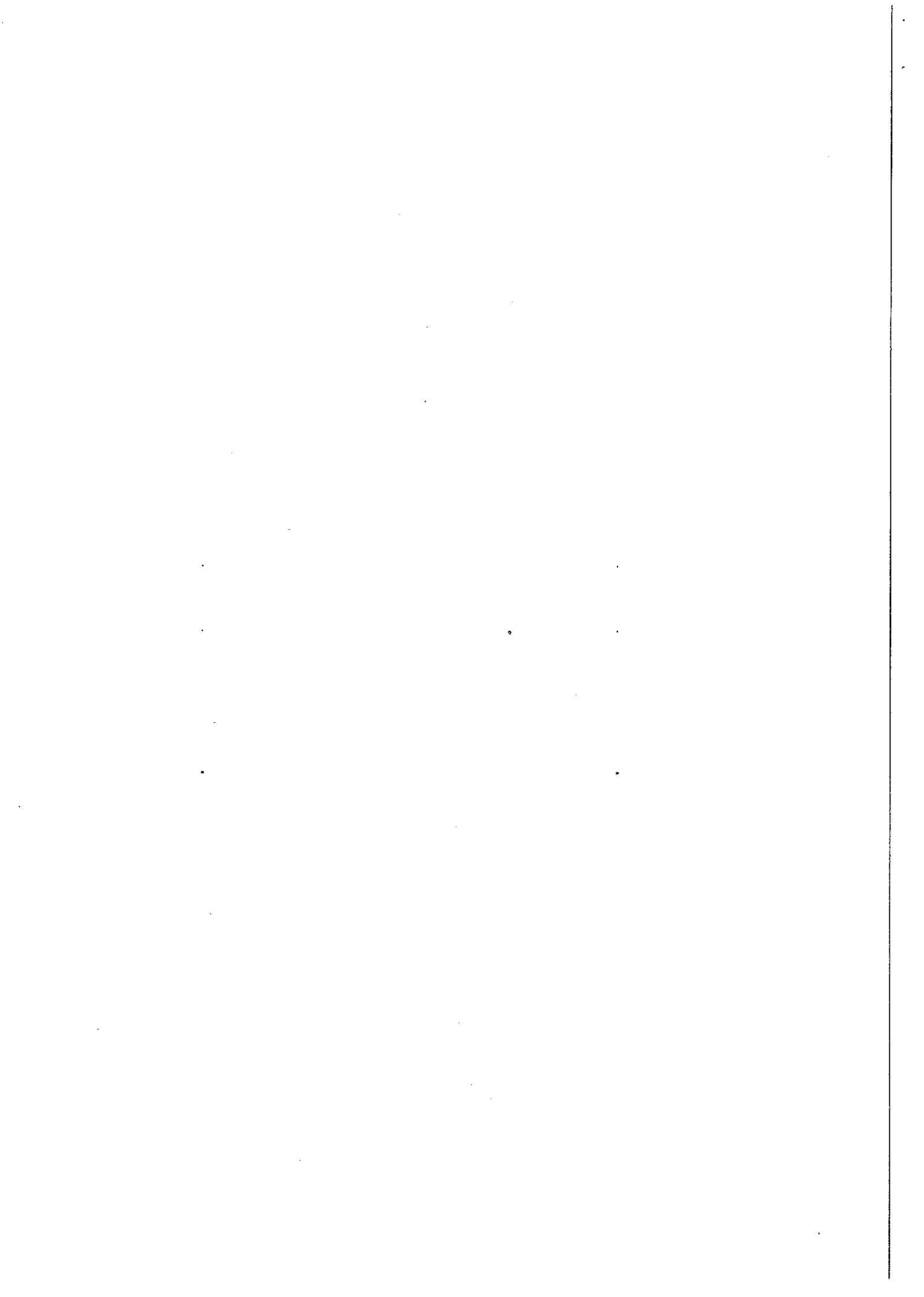
Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. ~~07.00~~ **06.00** – 09.00 og fra kl. 14.30 – ~~20.00~~ **21.00** 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.

¹ Ny nummerering iht PUA er innarbeidet her



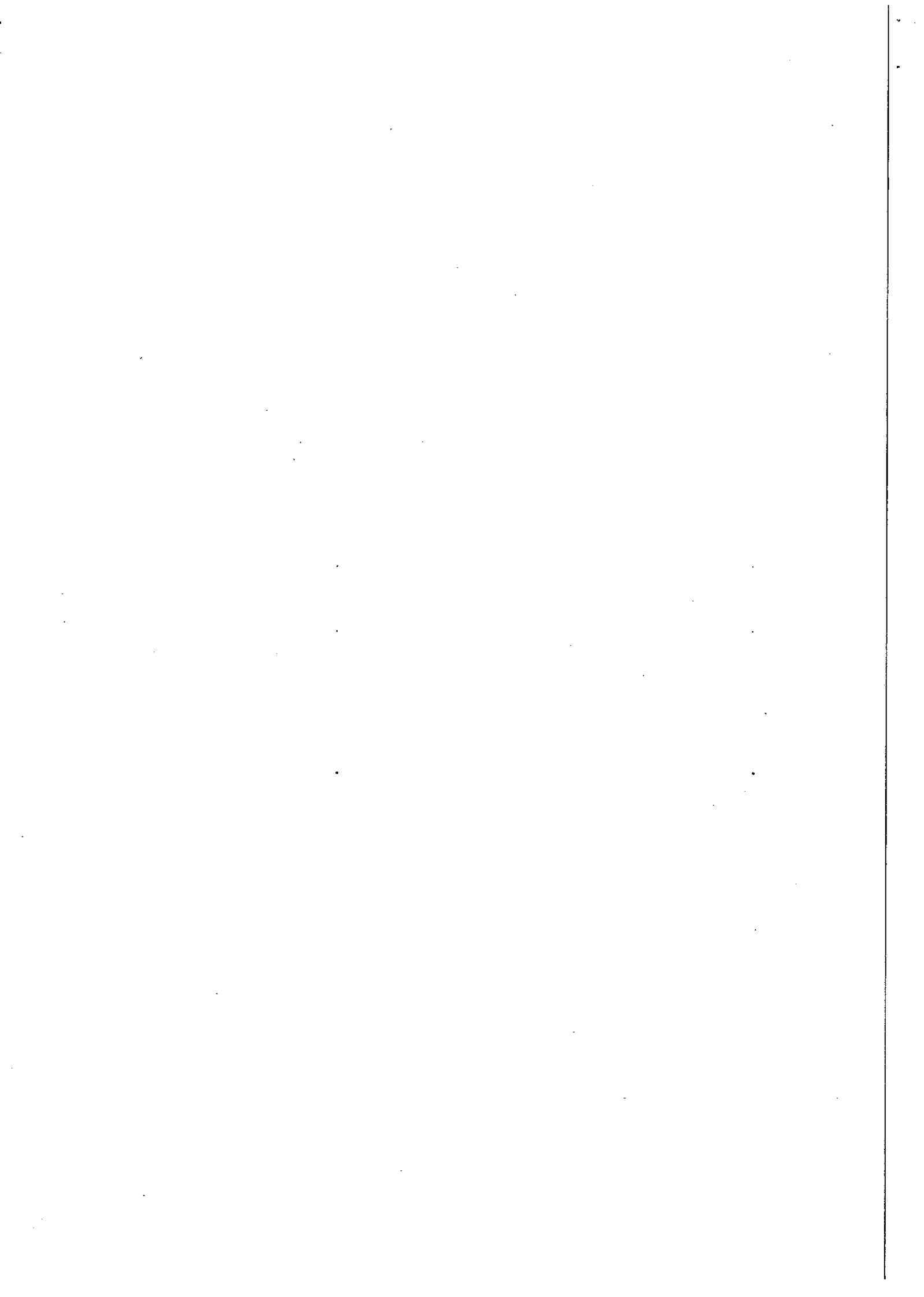
Vedlegg 3 til Oslo kommunes krav/tilbud nr4 av 30.04.2010 kl. 13.00

Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon

Fordeling av ressursen:

1. Ressurs til lærere med byrdefull arbeidssituasjon fastsettes til 2 årsrammetimer pr. elev ved den enkelte grunnskole — og 2 årsrammetimer pr. elev ved den enkelte skole i videregående opplæring beregnet for hele Oslo kommune, grunnskolen og videregående skole hver for seg.
2. Fordeling av ressursen til den enkelte skole gjøres av Utdanningsetaten i Oslo kommune etter drøftinger med Utdanningsforbundet. Partene legger til grunn for drøftingene de sosiodemografiske tildelingsmodellene i Oslo kommune og formålet med ressursbestemmelsene.
3. Ved den enkelte skole/enhet fordeles avgjøres bruken av tidsressursen av rektor til lærere med byrdefull arbeidssituasjon etter drøftinger med de tillitsvalgte.
4. Tidsressursen skal brukes til å tilpasse arbeidet for å redusere arbeidsbelastningen for lærere med byrdefull arbeidssituasjon. Dette gjøres gjennom å redusere undervisningstimene eller ved å øke personaltettheten. Dette gjøres som hovedregel gjennom å redusere undervisningstimene. Arbeidsbelastningen kan også reduseres ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av arbeidsoppgaver.
4. Tidligere avtaler om byrdefull ressurs opphører fra iverksettelsestidspunktet, jf punkt 5.
5. Denne avtalen gjelder fra 01.01.2008 til 30.04.2010.

Det tas forbehold om nye/endrede krav/tilbud.



VEDTEKTER FOR AVTALEFESTET PENSJON (~~AFP-62~~) I OSLO KOMMUNES TARIFFOMRÅDE

Fastsatt med hjemmel i Hovedavtalen for Oslo kommune § 5.

§ 1 Innledende bestemmelser

1.1 Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.

1.2 Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenstepensjonsordningen. Retten til å fratre med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenstepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.

1.3 Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenstepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenstepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 6 punkt 6.1.

§ 2 Styre

2.1 Styret for AFP i Oslo kommune består av 10 medlemmer, 5 representanter fra Oslo kommune, 2 fra KAH, 1 fra Unio-Oslo kommune, 1 fra Akademikerne K og 1 fra YS-K Oslo. Oslo kommune ivaretar leder- og sekretariatsfunksjonen for styret.

2.2 Styret avholder møte når lederen bestemmer, eller ett av de øvrige medlemmene krever det. For at styret skal være vedtaksført må minst 1 representant fra hver av partene (Oslo kommune, KAH, Unio-Oslo kommune, Akademikerne K og YS-K Oslo) være til stede.

2.3 Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer som er til stede.

2.4 Styrets oppgaver:

a) Ankebehandling, jf. §§ 9-og 10 og 11.

b) Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller i den tilsvarende pensjonsordning i privat og statlig sektor.

c) Utarbeide forslag overfor tariffpartene til endringer i gjeldende pensjonsordning.

d) Følge utviklingen og de økonomiske konsekvenser av AFP-ordningen.

§ 3 Pensjonsalder

3.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år og som fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 6 punkt 6.1.

3.2 Medlemmer av Oslo kommunes tjenstepensjonsordning har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år og har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, eller fyller vilkårene i § 4.

§ 4 Vilkår

4.1 For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

4.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden jf. § 5, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av Overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspermisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Fellesbestemmelsene for å inneha offentlige verv eller tillitsverv.

4.3 Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenstepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver innen offentlig sektor, på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt.

AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppbærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjon til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

Se § 98.3 vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

~~4.4 Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og i Oslo kommune med rett til AFP-pensjon, på det tidspunkt de fratrer med AFP, har bare rett til AFP og AFP-tillegget fra sin hovedarbeidsgiver.~~

~~Med hovedarbeidsgiver menes den arbeidsgiver hvor vedkommende hadde den høyeste arbeidsinntekten det siste kalenderåret før fratredelsen.~~

4.45 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 5.

4.56 Vilkårene i § 4 punkt 4.1 til 4.4 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 6 punkt 6.2 for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 3 punkt 3.2.

§ 5 Opptjeningskrav

5.1 I tillegg til at kravet med hensyn til alder i § 3 punkt 3.1 og yrkesaktivitet i § 4 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

1) Arbeidstakeren må ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før uttaksåret.

2) Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.

3) Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

5.2 Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjonsgivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjonsgivende inntekt menes inntekt som nevnt i folketrygdlovens § 3-15, det vil i hovedsak si personinntekt unntatt pensjon.

Når den pensjonsgivende inntekt etter bestemmelsene skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det året inntekten falt.

§ 6 Pensjonens sammensetning

6.1 Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP- tillegg som utgjør kr. 20.400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. ~~De enkelte pensjonselementer beregnet i samsvar med ordningen avtalt mellom LO og NHO.~~ **Full pensjon, uten AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, men uten poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17. Juni 1966 nr. 12 om folketrygd. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.**

Samlet AFP (inkludert garantitillegget) begrenses til 70% av gjennomsnittet av de tre beste av de fem innteksårene som ligger forut for året før pensjonering.

6.2 Fra den første i måneden etter fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 3 punkt 3.2 er til stede, og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 6 punkt 6.1.

§ 7 Regulering av pensjonen

Pensjonen reguleres årlig med virkning fra 1. mai. Pensjonen, unntatt forsørgingstillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringsstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrukket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

§ 8 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt, jf. § 6 punkt 6.1 annet ledd. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner, jf. Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 1.

Det skal foretas et etteroppgjør når den faktiske pensjonsgivende inntekten for det enkelte kalenderår er kjent, jf. Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 4.

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for de som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 6 punkt 6.2.

§ 9 Virkningstidspunkt m.v.

9.1 AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalderen i henhold til § 3 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.

89.2 Dersom vedkommende mottar eller bærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, arbeidsavklaringspenger, foreløpig uførepensjon, uførepensjon eller etterlattepensjon gjenlevendepensjon fra folketrygden, inntre retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelse som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelse fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 6 punkt 6.2.

Det kan heller ikke tas ut avtalefestet pensjon samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis avtalefestet pensjon. Det kan heller ikke ytes avtalefestet pensjon etter denne ordningen til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

89.3 Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

89.4 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstaker i full stilling ta ut delpensjon.

§10 9 Tvist

Tvist om forståelsen av disse vedtekter behandles i samsvar med Hovedavtalens kapittel 7.

Tvist om forståelsen av vedtektene knyttet til enkeltsaker avgjøres av styret.

§11 10 Anke

Avgjørelser i tilknytning til beregning av pensjon kan ankes inn til Trygderetten innen 6 uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen.

Anke over vedtak om tilståelsen eller avslag på søknad som bygger på tolkningen av disse vedtekter kan avgjøres av styret. Anke sendes via den pensjonsinnretning som har behandlet søknaden innen 6 uker etter at arbeidstakeren har fått skriftlig underretning om avgjørelsen.

§12 11 Administrasjon

Pensjoner etter denne avtale administreres av forvalter av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og utbetales på samme måte som pensjoner ellers. Dersom arbeidsgiver ikke har etablert pensjonsordning, står arbeidsgiver ansvarlig for ytelsen.