Unios krav 2,
hovedtariffoppgjøret 2010
tariffområdet Oslo kommune

Krav nr. 2,
22. april 2010 kl. 10.00

Unio viser til krav nr.1, levert 8.april kl. 14.00, og opprettholder disse med følgende endringer/tilføyelser:

DEL A
FELLESBESTEMMELSER

Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelser skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes 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.~~ Bruk av deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte og arbeidsgiver skal i forbindelse med utlysning/tilsetting dokumentere nødvendigheten av deltidsstillinger. 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, herunder retningslinjer for utøvelse av fortrinnsrett for deltidsansatte.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:
- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet vurderes sammenslåing av deltidsstillinger

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.

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

Overskriften endres i samsvar med teksten i bestemmelsen.

Kap. 3 Ferie

§ 3.1 Utbetaling av feriepenger m.v.

§ 3.1.1
Første avsnitt, ny siste setning: Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

§3.1.2
Lønn under sykdom og ved svangerskaps-, fødsels- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

~~**§ 3.2 Arbeidstaker ansatt pr. 30.4.1990**~~

~~Arbeidstaker med hel eller delvis lønn og som i løpet av ferieopptjeningsåret har sykefravær, får feriepengegrunnlaget medregnet inntil 6 måneder.~~

~~Strekker fraværet seg over 2 ferieopptjeningsår, medregnes inntil 4 måneder i det andre ferieopptjeningsåret dersom arbeidet gjenopptas.~~
~~Dersom arbeidet ikke gjenopptas, gjelder ferielovens bestemmelser om opptjening av feriepenger under sykefravær.~~

Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap og omsorgspermisjon

§ 4.7.6 Omplassering til annet arbeid m.v.

Tillegg i 3. avsnitt: Gravide arbeidstakere som i samråd med lege eller som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga risikofylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Denne permisjonen berører ikke de lovfestede uker hun har rett til som ordinær svangerskapspermisjon

Kap. 7 Pensjon

§ 7.2 (Ny)

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 timer pr. uke. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.

Kap. 8 Arbeidstid

§ 8.2 Ordinær arbeidstid for turnuspersonell

§ 8.2.1 (35,5 timer)
For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt tjenesteplan

- Arbeidstakere med fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00 – kl. 06.00

Ny § 8.2.2 Tredelt turnusarbeid
For delt (skift- og) turnusarbeid som ikke faller inn under § 8.2.1 og § 8.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden, jf. § 8.1.1 slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag regnes lik 1 time og 10 minutter
- Hver arbeidet time om natten regnes lik 1 time og 15 minutter

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 35,5 timer i løpet av sju dager.
Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven §§ 10-10 (1) og 10-11 (1).

(33,6 timer) nytt pkt § 8.2.3

Nytt pkt. § 8.2.4 Kortvakter:

Vaktene i en turnus bør være mellom syv og en halv til åtte timer og ikke være kortere enn seks timer. Kortvakter skal bare unntaksvis benyttes.

Nytt pkt § 8.2.5 Powernapping

I virksomheter hvor det utføres nattarbeid skal arbeidsgiver og arbeidstaker drøfte hvordan det kan legges til rette for såkalt "powernapping". Partene forutsettes å utarbeide retningslinjer for hvordan slike hvilepauser kan gjennomføres.

§ 8.9 Hvilende vakt

Ny § 8.9 Vakt på vaktrom:

Det fremmes krav om endring av omregningsfaktoren for arbeidstiden fra 1:3 til 1:1 i tråd med rettspraksis fra EU-domstolen.

Kap. 9 Lønn

Kap. 9.7 Godtgjørelse for skift-/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg og **§ 9.7.2 Fast nattjeneste**
Det fremmes krav om at nattillegget betales ut nattevaktens lengde for begge bestemmelsene.

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.2 Forhandlinger

De lokale organisasjoner kan uavhengig av det som er nevnt under § 16.1 fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

a. når stillingens/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
b. når kommunen har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
c. når kompetansekravene til en stilling er blitt endret
d. når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen
e. ved kompetanseutvikling hos arbeidstaker som er relevant for vedkommendes arbeidsområde
f. ved etter- og videreutdanning på høyskolenivå, spesialistnivå og master- og doktorgradsnivå som er relevant for vedkommendes arbeidsområde

I slike tilfelle kan vedkommende virksomhet og vedkommende lokale organisasjon inngå avtale om:

a. endring av stillingskode og lønnsramme innenfor sentralt fastsatt stillingsregister og kodestruktur
b. endring av alternativ i lønnsrammen (lønnstrinn)
c. tillegg til regulativlønn, f. eks. bruk av kronetillegg, T-trinn som en personlig ordning.

Ved eventuell uenighet i lokale forhandlinger, sender de lokale organisasjoner saken til sine sentrale organisasjoner.

DEL B
GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

8 Seniorpolitikk

Kommunens virksomheter skal i samarbeid med de tillitsvalgte, innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens tiltaksplan for seniorpolitikk, etablere tiltak og utvikle virkemidler for å motivere seniormedarbeidere og ledere til å stå lenger i arbeid.
Virkemidler kan være redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, fagutvikling/opplæring, lønn, retrettstilling med mer.

Unio tar forbehold om nye og/ eller endrede krav.