



Unio Oslo kommunes krav II

Hovedtariffoppgjøret 2022

Mandag 25. april 2022 kl. 12.00

Unio viser til krav 1 og opprettholder disse med følgende endringer og spesifiseringer:

Økonomi

- **Det gis et prosentvist generelt tillegg på X % på lønnstabellen til alle per 1. mai 2022, som sikrer reallønnsvekst.**
- **Det gjennomføres sentrale lønsmessige tiltak tilsvarende Y % av lønnsmassen på årsbasis med virkning fra xx.xx.2022. Ansatte med høyskole- og universitetsutdanning skal prioriteres. Avsetningen til sentrale lønsmessige tiltak skal være av betydelig størrelse.**
- Lønsmessige tiltak tilpasset skoleverket.

Endringer i overenskomsten

Del A Fellesbestemmelser:

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, samt arbeidstaker omfattet av § 8.2.2, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut vaktens lengde** 40 % tillegg til ordinær lønn.

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for 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.

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut vaktens lengde** et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under § 9.7.1 og 9.7.2, tilstås kr. 25,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut vaktens lengde** med mindre andre beløp fremgår av særbestemmelsene.

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et **X % tillegg på kr. 50,00** pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på kr. 100,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på kr. 120,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tilleggene utbetales ikke:

- Under fravær av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50% tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søn- og helgedager og dager før disse.
- Det samme gjelder de som har fått særskilt kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene om mulig underrettes.

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

For øvrige beordringer etter denne bestemmelsen skal det gis kompensasjon etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene. Oppnås ikke enighet om bruk av bestemmelsen, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges Oslo kommune og vedkommende forbund.

Del B Generelle særbestemmelser:

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse. Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling.

De lokale partene i virksomhetene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i opplærings og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra

arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å videreutvikle denne.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført bør arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.

Arbeidstakere som har gjennomført spesial-, spesialist-, masterutdanning eller annen videreutdanning, skal innplasseres i en stillingskode og/eller et lønnrammealternativ som reflekterer arbeidstakers kompetanse og profesjon.

I den utstrekning arbeidsgiver finner det nødvendig at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver skal det normalt gis nødvendig permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver bør virksomheten vurdere hensiktsmessig tilrettelegging.

Merknad til stillingsregisteret

Generell merknad til stillingsregisteret.

Der det ikke eksisterer egne stillingskoder for spesial-, spesialist- og masterutdanning, gis det minimum xx lønnstrinn opprykk.

8. Seniorpolitikk

Oslo kommune skal etablere tiltak for å motivere seniorarbeidere til å stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være seniorperspektiv i karriereplanleggingen, retrettstilling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid samt trening i arbeidstiden. Medbestemmelse i virksomhetens lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk, **og skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Tiltaksplanene skal drøftes årlig med de tillitsvalgte for å vurdere om tiltakene fungerer etter intensjonene og for å foreta eventuelle justeringer.** De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte.

Annet

Unio støtter kravene fra LO kommune Oslo om partssammensatte utvalg på henholdsvis arbeidstøy og klima/miljø.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.