



Oslo kommune krav II
Hovedtariffoppgjøret 2016

Onsdag 20. april 2016 kl. 10.00

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

Krav om endringer i Overenskomsten

Del A: Fellesbestemmelser

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, samt arbeidstakere omfattet av § 8.2.2, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 ~~– 06.00~~ **og ut nattevaktens lengde**, 40 % tillegg til ordinær lønn (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt). (...)

§ 9.7. 2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 ~~til kl. 06.00~~ **og ut nattevaktens lengde** et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn (tt-kode 0703).

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på ~~kr 50,00~~ **X prosent, dog minimum Y kr** per 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 i løpet av et år, får et tillegg på kr 75,00 per time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3 (...)

18.1 Varighet

Ikrafttreden, varighet, etterbetaling 2. avtaleår.
Overenskomsten gjøres gjeldende til og med 30.04.2018.

18.3 2. avtaleår

Unio kommer tilbake til krav knyttet til 2. avtaleår, herunder pensjon.

Nytt punkt i fellesbestemmelsene

Private virksomheter som utfører velferdstjenester for Oslo kommune skal forpliktes på likeverdige lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsvilkår, som de som gjelder for kommunens egne ansatte.

Del B. Generelle særbestemmelser

1.1.5 Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk

Lønnspolitikken må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/virksomhetens mål.

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene for lokale lønnstillegg. Det vises for øvrig til punkt 1.3 Kriterier.

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 **og skal baseres på likeverdighet mellom partene**. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

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. **Den enkelte arbeidstaker kan be om lønnsamtale.**

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap anbefales det tett dialog både før, under og etter gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke å få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. **Dersom kompetanseutvikling/videreutdanning er**

avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver skal det gis et kompetansetillegg ved fullført kompetanseutvikling/videreutdanning. Kompetansetillegget kan forhandles etter § 16.2.

Del C: Særbestemmelser

Det vises til overleverte krav til Oslo kommune og protokollene fra forhandlingene Del C – fra de preliminnære forhandlinger.

Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Norsk Fysioterapeutforbund viderefører følgende krav:

Krav endringer i C-avtalen mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune

- Del 1 Barnehagen

Styrerressurs

Det skal være 25 % styrerressurs per 3 årsverk.

- Del 3 Skoleverket

Ad 3.5 Lønn mv. for administrative stillinger i skoleverket

a) Skoleledere gis følgende tillegg:

1. Alle ass. rektorer i grunnskole og videregående skole med over 550 elever og over 700 elever gis et tillegg på 1 ltr.
2. Alle uinsp./avd.ledere på de samme skolene gis et tillegg på 2 ltr.
3. På spesialskolene gis ass. rektor med 401–550 elever og over 550 elever et tillegg på 1 ltr.
4. Uinsp./avd.ledere på de samme skolene gis et tillegg på 2 ltr.
5. På voksenopplæringsentrene gis ass. rektorer på sentre med mer enn 550 elever og mer enn 700 elever et tillegg på 1 ltr.
6. Uinsp./avd.ledere på de samme sentrene gis et tillegg på 2 ltr.

b) kriterielønnstabellen endres på følgende måte:

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0-400	56	49	46
401-550	59	52	48
551-700	62	56	51
701-	65	59	54

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0-400 elever = opp til 40 årsverk	56	49	46
401-550 elever = opp til 100 årsverk	59	53	50
550- elever = over 100 årsverk	62	56	52

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0-400	56	49	46
401-550	59	52	48
551-700	62	56	51
701-	65	59	54

7. Lønnsramme 902 og 905 endres slik at alternativ 5 blir nytt alternativ 1 uten at det gir tillegg til noen.
8. Lønnsramme 901 og 904 endres slik at alternativ 6 blir nytt alternativ 1 uten at det gir tillegg til noen.

3.6.2. Kontaktlærertjeneste

3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr **750** per elev man er kontaktlærer for, dog slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring.

3.6.7. Rådgiver/sosiallærer

3.6.7.1

Rådgiver/sosiallærer som er **blir** innplassert i stillingskode 902, ~~tilstås et individuelt tillegg~~
lønnplasseres slik at de ~~på ansettelsestidspunktet~~ har minimum ~~har~~ 3 alternativer **ut over**
grunninnplassering for fastsatt ansiennitet mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i
undervisningsstillingen. ~~pr. 01.09.02.~~

3.7. 1. Kontaktlærertjeneste

3.7.1.2 kontaktlærerressurs – grunnskole

Til klassestyrertjenesten i klasser på ungdomstrinnet med mer enn 28 elever, konverteres en
tilleggsressurs på en ¼ leseplikttime pr klasse

erstattes med

I klasser med mer enn 20 og 24 elever gis en tilleggsressurs på henholdsvis 15 og 30 minutter.

3.7.1.3 Kontaktlærerressurs – videregående skole og teknisk fagskole

For kontaktlærere i klasser med **inntil 20 elever** beregnes en ressurs på 1,0 prosent av en full stilling
per klasse, pluss et tillegg på 0,13 prosent per elev.

For kontaktlærere i klasser med **21 til 24 elever** beregnes en ressurs på **2,0** prosent av en full stilling
per klasse, pluss et tillegg på 0,13 prosent per elev.

For kontaktlærere i klasser med **25 elever eller flere** beregnes en ressurs på **3,0** prosent av en full
stilling per klasse, pluss et tillegg på 0,13 prosent per elev.

Krav endringer i C-avtalen mellom Norsk Sykepleierforbund og Oslo kommune

Helsesøstertjeneste på kveldstid

Helsesøstertjeneste på kveldstid skal betales med et tillegg på 40 % etter Overenskomsten § 9.7.1.

Sykepleier med mastergrad

Krav om ny særbestemmelse og som merknad til de sykepleierspesifikke stillingskodene i Stillingsregisteret.

Sykepleiere skal ved oppnådd relevant mastergrad avlønnes minimum 4 lønnsrammealternativer ekstra gjennom forskyvning i lønnsrammen. Master kan knyttes til alle de sykepleierspesifikke stillingskodene. Tillegget skal til enhver tid komme i tillegg til vedkommendes gjeldende ordinære lønn.

Sykepleiere ansatt ved Sprøyterommet

Sykepleiere som er ansatt ved Sprøyterommet skal omfattes av et risikotillegg pålydende kr 20 000 per år. Tillegget gis som T-trinn.

Krav endringer i C-avtalen mellom og Oslo kommune og Norsk Fysioterapeutforbund

Ved godkjenning som spesialist (MNFF) skal fysioterapeuter ha X lønnsrammealternativer mer enn han/hun hadde før godkjenning, dog ikke utover høyeste alternativ for den aktuelle stillingskoden.

I samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstaker skal fysioterapeut med spesialistgodkjenning gis rett til permisjon med full lønn for deltakelse på obligatoriske kurs/emner (etter NFFs retningslinjer for spesialistgodkjenning) for å opprettholde (regodkjenning) sin specialisttittel.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.