



Oslo kommune krav II
Hovedtariffoppgjøret 2018

Onsdag 18. april 2018 kl. 13.30

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

Krav om endringer i Overenskomsten

Del A Fellesbestemmelser

Kap. 7 Pensjon

§ 7.1 Pensjon

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter.

Kommunen kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene uten at det er ført drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Det kan ikke foretas endringer i særaldersgrensene uten at det er ført forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Partene er innstilt på å drøfte hensiktsmessige former for deltidspensjon i kommunen.

Krav:

1. Kap. 7 Pensjon, erstattes med at dagens vedtekter i Oslo kommune, disse tas inn som en del av tariffavtalen i sin helhet. Dette gjelder i sin helhet vedtektene til tjenstepensjon med tillegg nummer 1 til vedtektene (om aldersgrenser og pensjonsalder) og AFP. Partene redigerer i felleskap dagens vedtekter slik at de tilpasses tariffkomplekset.
2. I tillegg til dagens vedtekter tilføres «Ved eventuell etablering eller utskilling av ny virksomhet eid av kommunen, skal det som hovedregel videreføres likeverdige tjenstepensjoner som for øvrige ansatte i kommunen.»
3. I tillegg til dagens vedtekter tilføres «I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Hovedregel er at kommunen forplikter ny arbeidsgiver til å tilby lik tjenstepensjonsordning og rett til AFP som i kommunen. Berørte ansatte skal ikke ha eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjons-ordningen, eller eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.»

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16. 4 Lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell

Har kommunen særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert personell, kan kommunen og vedkommende arbeidstakerorganisasjon inngå avtale om:

- a. Endring av stillingskode/ lønnsrammeplassering
- b. Endring av lønnstrinns plassering
- c. Spesiell avlønning som for eksempel bruk av kronetillegg som en personlig ordning

Dette innebærer ikke endringer i den adgang kommunen har i henhold til tidligere praksis til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

Nytt punkt

Dersom arbeidsgiver ikke får kvalifiserte søkere ved første gangs utlysning av en stilling, skal stillingen lyses ut på nytt med angivelse av klart høyere avlønning (minst 10% høyere lønn innenfor den aktuelle lønnsrammen).

Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår

18.3 2. avtaleår

Unio kommer tilbake til krav knyttet til 2. avtaleår

Del B. Generelle særbestemmelser

1 Lønnsrammessystemet

Unio vil vurdere å komme tilbake til krav om opprettelse av nye stillingskoder

KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1.1.5

Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk. **For å få en omforent lønnspolitikk og felles forståelse av utforming av kriteriene for særskilte og lokale forhandlinger i dok 25, skal den lokale lønnspolitikken drøftes med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene og virkemidlene for lokale lønnstillegg.** For å bidra til forutsigbarhet skal ~~hø~~ den lokale lønnspolitikken gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

1.2.4 Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommunen fastsettes sentralt

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om det. **Profesjonsfaglig kompetanse skal gjenspeiles i stillingskoden.** 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. Fellesbestemmelsene § 15.

1.3.2 Kriterier

- A Arbeids- og ansvarsområde
- B Ledelsesansvar
- C Kompetanse
- D ~~Mål og resultat~~ **Utvikling av arbeidet**

Kriteriet gjelder ~~krav til tjenestens kvalitet og~~ **tilgjengelige ressurser 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

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, 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 **i henhold til overenskomstens bestemmelser.** Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført ~~er~~ **skal** arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling

Dersom arbeidsgiver ansetter noen som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen, har arbeidsgiver ansvar for at det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak slik at den ansatte kvalifiseres for stillingen.

8 Seniorpolitikk

Partene nedsetter et partssammensatt utvalg som skal vurdere og utvikle Oslo kommunes seniorpolitikk. Med utgangspunkt i generelle særbestemmelser i punkt 8, skal utvalget utvikle eksisterende seniorpolitikk og foreslå nye tiltak som kan sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunens virksomheter, bevare kompetanse i virksomheten og stimulere til at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid.

Utvalget skal bestå av X representanter fra kommunen og X representanter fra forhandlingssammenslutningene.

Utvalget fremlegger sin rapport innen 01.03 2019. Rapporten er tema i mellomoppgjøret 2019.

Del C: Særbestemmelser

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

Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Norsk Fysioterapeutforbund viderefører følgende krav:

Utdanningsforbundet:

1 Barnehagen

Punkt 1. 2 Arbeidstid (se vedlegg)

1.4

Krav:

1.4.1

~~Styrer av barnehage skal være sikret en lønn som ligger minst 3 lønnstrinn over hva vedkommende ville hatt som grunninnplassert i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet.~~

Styrer av barnehage i stillingskode 103 skal være sikret en lønn som ligger minst 3 lønnstrinn over hva vedkommende etter normal innplassering i bydelen ville hatt i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet.

Nytt punkt

1.4.2

Styrer av barnehage i stillingskode 288 skal være sikret en lønn som ligger minst 4 lønnstrinn over hva vedkommende etter normal innplassering i bydelen ville hatt i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet.

Nytt punkt

1.4.3

Styrer av barnehage i stillingskode 289 skal være sikret en lønn som ligger minst 6 lønnstrinn over hva vedkommende etter normal innplassering i bydelen ville hatt i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet.

1.4.2 4

Styrer ved spesialinstitusjon med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning lønnes 2 lønnstrinn høyere enn det vedkommende ville hatt som førskolelærer, dog minst 2 lønnstrinn høyere enn den høyest lønte førskolelærer ved institusjonen

Styrerressurs

Det skal være 25 % styrerressurs per 3 årsverk.

3. Skoleverket

3.1.2.1 Avvikling av ferie

Undervisningspersonale avvikler hele ~~den lovbestemte feriefritid (4 uker + 1 dag)~~ **ferien (5 uker)** sammenhengende i juli måned med avslutning siste virkedag i juli måned dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. ~~De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger i skoleverket øker, og anses avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning~~

For arbeidstakere over 60 år er årsverket 1650 timer netto. For arbeidstakere over 60 år avvikles ekstraferie i samsvar med reglene i ferieloven.

Dersom ekstraferie for arbeidstakere over 60 år tas ut som fast reduksjon i årsverket, reduseres arbeidstiden med 2,2 %. Reduksjonen tas ut i den tiden arbeidstakerne har tilstedeværelsesplikt (herunder leseplikten).

Ad 3.5 Lønn mv. for administrative stillinger i skoleverket

3.5.1 Kriterietallet

Det er kriterietallet (elevtallet) pr. 01.10 i skoleåret som er utgangspunkt for lønnsfastsettelse ved tiltredelsestidspunktet.

Tabellene i punkt 3.5.1.1-3.5.1.3 brukes ved første gangs innplassering. Første gangs innplassering vil være pr. 01.05.2008 eller ved nyansettelse. Eventuell økning eller reduksjon av elevtallet etter første gangs innplassering endrer ikke lønnplasseringen.

For nye skoler /ved vesentlig utvidelse vil antall elever når skolen er ferdig utbygd/utvidet være kriterietallet.

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400	57	51	47
401 – 550	59	53	49
551 – 700	62	55 56	50 51
701 -	65 66	58 59	52 53

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opptil antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 – 400 elever = opptil 40 årsverk	57	51	47
401 - 550 elever = opptil 100 årsverk	59	53	49 50
550 - elever = over 100 årsverk	62 63	55 56	51 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 = opptil 40 årsverk	57	51	47
401 – 550 = opptil 70 årsverk	59	53	49
551 – 700 = opptil 100 årsverk	62	55 56	50 51
701 - = over 100 årsverk	65 66	58 59	52 53

3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr. 5000 pluss kr. ~~710~~ **850** pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at det minst gis kr ~~8000~~ **10 100** i godtgjøring, jf. reguleringsbestemmelse om godtgjøring av kontaktlærertjeneste jf. 3.6.2.2.

3.7 Tidsressurser – pedagogisk personale (ikke skoleledere)

Krav:

3.7.1.2 kontaktlærerressurs – grunnskole

Til klassestyrertjenesten konverteres én leseplikttime pr. klasse. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Denne ordningen gjelder også klasser/ grupper for spesialundervisning pr 6 elever

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

Til klassestyrertjenesten beregnes en ressurs på 1,0 % av én full stilling pr. klasse, pluss et tillegg på 0,13 % pr. elev i klassen. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal klassestyrer ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.

erstattes med:

- 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.

Norsk Sykepleierforbund:

Sykepleier med masterkompetanse

Krav om ny stillingskode som Sykepleier med masterkompetanse, med innplassering i lønnsramme 3009. Stillingskoden skal omfattes av avtale om stabiliseringstillegget tilsvarende for stk. 58 Sykepleier.

Utvidet ansvars- og arbeidsområde – overgangsordning (endring i særbestemmelse 3)

Dersom en sykepleier pålegges tjenestegjøring ved to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter samtidig på lørdag, søndag, helligdager og kveldstid, gis en godtgjørelse pr. arbeidet time tilsvarende avdelingssykepleiers timelønn, dog slik at vedkommende skal være sikret minst 2 **4 lønnstrinn** høyere enn sin ordinære lønn. Godtgjørelsen medregnes i beregningsgrunnlaget for 40 % kvelds- og nattillegg.

Sykepleier, helsesøster- og jordmortjeneste ved helsestasjon med tjeneste på kveldstid

Sykepleier, helsesøster- og jordmor ved helsestasjon skal ved tjeneste etter kl. 17.00 omfattes av Overenskomsten § 9.7.1.

Norsk Fysioterapeutforbund:

Ved godkjenning som spesialist (MNFF) skal fysioterapeuter ha minst xx 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

Vedlegg 1

Arbeidstid barnehage

Økt tid til planlegging, for- og etterarbeid

Barnas utdanning starter i barnehagen og barnehagelæreren er barnets første lærer. Læreryrket i barnehagen er komplekst og sammensatt av en rekke ulike oppgaver. Mesteparten av tiden bruker barnehagelærere sammen med barna, mens noe tid brukes på andre oppgaver, slik som: Planlegging- for og etterarbeid, veiledning av øvrig personale, samarbeid med barnets hjem og andre instanser, samt oppfølging av enkeltbarn. Tiden barnehagelærere bruker til planlegging- for og etterarbeid, danner grunnlaget for hvordan det pedagogiske arbeidet tilrettelegges og for hvordan barnegruppa og det enkelte barn følges opp.

Kravene til barnehagelærere har steget i takt med at barnehagen de siste årene har blitt tydeliggjort som den første frivillige delen av utdanningsløpet. Tiden barnehagelærere har til planlegging- for og etterarbeid, har imidlertid ikke økt i takt med denne utviklingen. Senest med den nye rammeplanen ble kravene ytterligere tydeliggjort, og det er spesifisert at pedagogisk leder / barnehagelærer skal lede arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering.

I Utdanningsforbundets høring om arbeidstid gav medlemmene et tydelig signal om at det er behov for økt tid til planlegging- for og etterarbeid. Dette er i tråd med de signalene som også kommer til uttrykk gjennom flere forskningsrapporter om barnehagelærernes arbeid. Økt tid til planlegging- for og etterarbeid vil gi en langt bedre forberedt, begrunnet og vurdert praksis, til beste for hvert enkelt barn.

Derfor krever Utdanningsforbundet:

- **økt tid til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogisk leder og barnehagelærer.**

Sikring av tiden til planlegging, for- og etterarbeid

Barnehagelæreren har ansvar for å bidra med sin kompetanse og sine refleksjoner inn i profesjonsfellesskapet. For å kunne gjøre denne jobben på en god måte er det viktig at barnehagelæreren har tid til å arbeide selvstendig med planlegging, for- og etterarbeid. Spesielt er forhold som krever faglig fordypning, slik som observasjon, dokumentasjon og vurdering av barnegruppa, forhold som det er nødvendig å skjerme tid til.

Det arbeidet barnehagelæreren gjør individuelt, er et viktig bidrag til det arbeidet som må utføres i profesjonsfellesskapet. De forberedelsene en barnehagelærer gjør, i forkant av det arbeidet som må gjøres i kollegiet, styrker det felles arbeidet med faglig tilrettelegging, gjennomføring og vurdering. Fortsatt sikring av tiden til planlegging, for- og etterarbeid vil bidra til at hvert enkelt barn blir bedre ivaretatt og fulgt opp, og at alle barn får et tilpasset barnehagetilbud. Dette var også signalet fra våre medlemmer i vår høring om arbeidstid.

Derfor vil Utdanningsforbundet fortsatt vektlegge:

- **sikring av pedagogisk leders og barnehagelærers tid til å arbeide selvstendig med planlegging, for- og etterarbeid.**