



Oslo kommune
Byrådsavdeling for finans

TARIFFREVISJONEN 2014

OSLO KOMMUNES KRAV/TILBUD NR 3

29.04.2014 kl 10.00

Oslo kommunes krav/tilbud nr 3 – 29.04.2014 kl. 10.00

Det vises til Oslo kommunes krav/tilbud nr 1 og 2.

1. Økonomi

Oslo kommune legger rammen fra frontfaget til grunn for oppgjøret.

Avsetning til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet prioriteres.

I tillegg gis det %-vist tillegg på lønnstabellen.

2. Tekniske/redaksjonelle endringer til overenskomsten

Oslo kommune fremmer krav om endringer i overenskomsten, som vurderes å være av teknisk/redaksjonell karakter, jf. vedlegg 1. Oslo kommune legger til grunn at endringene ikke er av materiell karakter.

3. Krav til overenskomsten del B – Generelle særbestemmelser

Øvrige krav til overenskomsten del B følger av vedlegg 2. Det tas forbehold om at innføring av lokal lønnsdannelse for enkelte grupper med akademisk utdanning kan være avhengig av endringer i særbestemmelsene selv om dette ikke har vært tema i de preliminære forhandlingene.

Oslo kommune fremmer krav om endring av lønnsrammesystemet om at «taket» i den enkelte lønnsramme fjernes, slik at høyeste lønnstrinn i den til enhver tid gjeldende lønnstabell utgjør «taket» for samtlige lønnsrammer.

4. Krav til overenskomsten del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Oslo kommune overfører krav fra de preliminære forhandlingene.

Krav til organisasjoner i KAH følger av vedlegg 3.

Krav til organisasjoner i Unio følger av vedlegg 4.

Krav til organisasjoner i Akademikerne følger av vedlegg 5.

Krav til organisasjoner i YS-K følger av vedlegg 6.

5. Krav fra forhandlingssammenslutningene

Oslo kommune vil komme tilbake til KAHs krav til stillingsregisteret vedrørende stillingskodene 55, 56, 58, 137, 146, 236, 379 og 102. Det samme gjelder KAHs krav til del B pkt. 6 «Læringer».

Øvrige krav fra forhandlingssammenslutningene avvises.

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

Tekniske/redaksjonelle endringer i dok. 25 – Tariffrevisjonen 2014

1) Fellesbestemmelsene Kap. 6 – Lønn under verneplikt

§ 6.1 Førstegangstjeneste og lignende Lønn under lovbestemt verneplikt

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Oslo kommune har under avtjening av lovbestemt verneplikt rett til lønn i det omfang som fremkommer i § 6.2 ~~for~~ 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.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Ikke forsørgerer 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.

For kvinner som avtjener verneplikt i henhold til avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis første og annet ledd §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.*

****Merknad til forhandlingsprotokollen***

Denne bestemmelsen opphører fra det tidspunkt allmenn verneplikt blir iverksatt.

§ 6.2 ~~Trekk i lønn~~ Lønnens størrelse

§ 6.2.1 Forsørger

Arbeidstaker med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

§ 6.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det gjøres ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg eller eventuelt botillegg (tt-kode 8107).

Ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

~~Godtgjørelser som utbetales kontant av de militære myndigheter fratrekkes i kommunens ytelser både for forsørgerer og ikke forsørgerer. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt inkommanderingstillegg, tjenestetillegg eller kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det samme gjelder også kvartersgodtgjørelse. (tt-kode 8106).~~

~~Dersom arbeidstaker ikke regnes som forsørger etter § 6.1 og får utbetalt 1/3 sivil lønn, gjøres det ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg eller eventuelt botillegg. (tt kode 8107).~~

§ 6.4 Reduksjon av ferien

Ferie opptjenes under ~~militærtjeneste og sivil tjenesteplikt~~ **lovbestemt verneplikt** som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter § 6.1 ovenfor.

Utkommandering til ordinær verneplikt i tiden 1. juni til 30. september medfører tilsvarende reduksjon av ferien.

2) § 11.3 Beregningsgrunnlag

§ 11.3 Beregningsgrunnlag

~~For årslønnede arbeidstakere med 37,5 timer pr. uke regner man med 1950 timer i året, f~~ For arbeidstakere ved kontoradministrasjonene **regner man** med 1925 timer i året. For andre arbeidstakere med års- eller månedslønn utregnes overtidsbetalingen ~~etter 313 dager i året.~~ **samme divisor som for timelønn, jf. § 9.6.4.**

3) Fellesbestemmelsene Kap. 13 - Stedfortredertjeneste

§ 13.1 Beordring - stedfortredertjeneste (tt-kode 0114)

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes.

§ 13.2 Godtgjøring (Ny overskrift)

Under slik tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales etter 1 ukes forløp den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i de tilfeller stillingsinnehaveren har utdannelsespermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.

Lønnen skal fastsettes slik at arbeidstakeren ikke går ned i lønn, jfr. § 4.6.1, som følge av beordringen.

Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.

Stedfortredergodtgjørelse utbetales normalt ikke til faste stedfortredere der dette er lønnsmessig kompensert i vedkommendes lønsplassering.

§ 13.3 Krisesituasjoner i fredstid (Ny overskrift)

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 underrettes.

~~Samme fagområde/art~~

Det arbeid vedkommende beordres til må ligge innenfor det fagområde eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar i kommunen.

Kompensasjon

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 arbeidstakerorganisasjonen.

4) Fellesbestemmelsene § 16.3, 1. ledd

§ 16.3 Tvisteløsning - ankeutvalg

Ankeutvalg som nevnt i §§ 16.1 og 16.2 opprettes som et permanent utvalg bestående av 5 medlemmer, hvorav hver av partene velger 2 og det femte medlem - lederen - oppnevnes av ~~Riksmeklingsmannen~~ **Riksmekleren** dersom partene ikke blir enige om valget.

5) Fellesbestemmelsene § 16.4

§ 16.4 Lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell (Ny overskrift)

Protokolltilførsel:

Har kommunen særlige vansker med å rekruttere eller 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

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

6) Fellesbestemmelsene § 17.1, 2. ledd

Oppnås ikke enighet, avgjøres saken som arbeidsrettssak, for så vidt partene ikke blir enige om å henvise saken til avgjørelse av voldgiftsrett. Denne består av 3 medlemmer, hvorav arbeidstakerne velger 1 og kommunen 1. Disse 2 velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av ~~Riksmeklingsmannen~~ **Riksmekleren**.

7) Del B – Generelle særbestemmelser pkt. 1.1.2

1.1.2. Kriteriene i pkt. 3 **1.3** nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingsmessig sammenheng.

8) Del B – Generelle særbestemmelser pkt. 7.8 d., siste ledd

Uttak/fleksing av plusstid må ikke være til hinder for den ordinære ferieavvikling.
Praktisering av bestemmelsene i ~~§ 9 d.~~ **7.8 d.** avgjøres av virksomhetens leder.

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

Krav til overenskomsten del B – Generelle særbestemmelser

1 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 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 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.

Oslo kommune fremmer følgende krav/tilbud til endringer i stillingsregisteret:

STK	STILLINGSBETEGNELSE	AVT	LR	MERKNADER
Ny 4xx	Sjefsingeniør	LOK		Gjelder Plan- og bygningsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Sjefsarkitekt	LOK		Gjelder Plan- og bygningsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Juridisk konsulent	LOK		Gjelder Plan- og bygningsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Tannlege	LOK		Gjelder Helseetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Tannklinikksjef	LOK		Gjelder Helseetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Lege	LOK		Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Overlege	LOK		Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
Ny 4xx	Kommuneoverlege	LOK		Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.
196	Seniortannlege	A	6101	Forutsetter helårsstilling
277	Klinikksjef	A	6601	
298	Tannlege II	A	3501	
299	Spesialtannlege	A	6001	Helårsstilling
308	Tannlege	A	2501	
325	Overertannlege	A	6401	I distrikt. Helårsstilling gis 3 alt. Tillegg.
375	Klinikksjef	A	6201	

Merknad til protokollen: Ved innføringen av lokal lønnsdannelse på legestillinger i Helseetaten og Sykehjemsetaten overføres alle leger i de to etatene til ny stillingskode innenfor avtaleområde LOK.

9 Lokal lønnsdannelse

Dette kapittelet gjelder for ~~Kommuneadvokaten~~ **stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf stillingsregisteret**. Lønnsfastsettelsen for ~~advokater hos Kommuneadvokaten~~ **disse gruppene** foregår i sin helhet lokalt i virksomheten.

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til ~~Kommuneadvokaten~~ **virksomhetens** totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt. Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. **Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.**

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt hos ~~Kommuneadvokaten~~ **i virksomheten.**

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

Krav til overenskomsten del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner - Krav til organisasjoner i KAH

Oslo kommune fremmer krav/tilbud til overenskomsten del c slik det fremkommer nedenfor:

Fagforbundet

1.

Pkt. 2.1 Utdanningsetaten

C Skoleassistenter

Kommunen vil ta forbehold om at det kan være nødvendig å foreta vurderinger i punkt C Skoleassistenter dersom det blir foretatt endringer i særbestemmelser om arbeidstid for undervisningspersonale.

Kommunen vil vurdere å komme tilbake med konkretiserte krav i løpet av tariffrevisjonen 2014.

2

Pkt. 2.2 Barnehager

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. For førskolelærere og pedagogiske ledere skal **minst** 33,5 timer være bundet til institusjonen. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

For- og etterarbeid samt forelderkontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. ~~Overtid foreligger når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke.~~ Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidbetaling. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.

Ansatte som får et opphold på minst 2 ½ time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,-pr. dag.

Jul og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste

Protokolltilførsel:

1. *Der barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal førskolelærerne beholde full lønn. De kan i denne tid pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen. Hvis det gis fri med lønn, skal fritiden fordeles på de enkelte førskolelærere så likt som mulig. Ved delvis belegg kan betjeningen reduseres tilsvarende. Førskolelærere kan gis permisjon med hel eller delvis lønn etter arbeidsgivers vurdering i det enkelte tilfelle for å gjennomgå kurser m.v. med sikte på videre opplæring for yrket.*

3.

Pkt. 5 Renholdere/Renholdsoperatører

B Skolerenhold

C Øvrig renhold

Krav: Punkt 5 B og C utgår.

Musikernes fellesorganisasjon

Det tas følgende forbehold fra Oslo kommune:

Oslo kommune viser til at det pågår forhandlinger om undervisningspersonalets arbeidstid mellom kommunen og Utdanningsforbundet. Kommunen tar forbehold om å fremme krav vedrørende Musikk- og kulturskolen i løpet av tariffrevisjonen 2014 som en konsekvens av forhandlingene om arbeidstid for undervisningspersonalet.

Fellesorganisasjonen

Oslo kommune krever at særbestemmelsen med Fellesorganisasjonen strykes.

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

Krav til overenskomsten del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner - Krav til organisasjoner i Unio

Utdanningsforbundet

1. Arbeidstid i barnehager

1. Barnehagen

1.1

Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder for styrer, førskolelærere og pedagogisk leder ved kommunale virksomheter hjemlet i lov om barnehager inklusive spesialinstitusjoner

1.2

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke hvorav **minst** 33,5 timer skal være bundet til institusjonen. Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

Jul- og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste.

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. ~~Overtid foreligger når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke.~~ Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidbetaling.

Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.

Ansatte som får et opphold på minst 2,1/2 time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,- pr dag.

1.3

Førskolelærere ved barnehager:

For de førskolelærere som har gjennomgått 3-årig førskolelærerutdanning med et mellomliggende praksisår, godkjennes også praksisåret i lønnsansienniteten.

1.4

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.

1.4.2

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

Protokolltilførsler:

- 1. Der barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal førskolelærerne beholde full lønn. De kan i denne tid pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen. Hvis det gis fri med lønn, skal fritiden fordeles på de enkelte førskolelærere så likt som mulig. Ved delvis belegg kan betjeningen reduseres tilsvarende. Førskolelærere kan gis permisjon med hel eller delvis lønn etter arbeidsgivers vurdering i det enkelte tilfelle for å gjennomgå kurser m.v. med sikte på videre opplæring for yrket.*
- 2. Partene viser for øvrig til Lov av 17 .juni 2005 nr. 64 om barnehager med forskrifter, herunder forskrift om rammeplan for barnehager samt standardvedtekter for kommunale barnehager. Partene er enige om å komme tilbake til nye forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår dersom lov eller vedtekter gir grunnlag for dette.*

2. Arbeidstid for undervisningspersonalet

Kommunen viser til at arbeidstiden for undervisningspersonalet er regulert i særbestemmelsene inngått mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet, i hovedsak i særbestemmelsenes pkt 3.3.

Kommunen vil understreke at mange gode intensjoner kommer til uttrykk i særbestemmelsen pkt 3.3.1. «Formål». For kommunen er det av vesentlig betydning at partene i praksis klarer å innrette seg slik at en i størst mulig grad oppnår de mål en er enige om, og de mål som følger av nasjonal lovgivning. Kommunens syn er at partene kan bidra til dette gjennom endringer i eksisterende avtaleverk og/eller gjennom utprøving/aktiv bruk av det handlingsrom som ligger i avtaleverket.

Oslo kommune vil vurdere å komme tilbake med konkretiserte krav i løpet av tariffrevisjonen 2014.

3. Samlingsstyrere

Punkt 3.6.5 Samlingsstyrere utgår.

4. Fagkoordinator/fagansvarlig

Punkt 3.6.6 Fagkoordinator/fagansvarlig utgår.

5. Arbeidstid for rådgiver/sosiallærer

Oslo kommune fremmer krav om endring slik det fremkommer nedenfor:

3.6 Særavtale om arbeidstid for skoleledere, rådgivere og sosiallærere

og samt ressursbestemmelser til skoleledelse. Gjeldene fra 01.10.05

3.6.1 Særavtale om arbeidstid for skoleledere, rådgivere og sosiallærere

(stillingskode 901, **902**, 904, 953, 955 og 958)

Arbeidstid

Skoleledere/**rådgivere/sosiallærere** som har minimum 60 % ledelsesressurs/**rådgiver-/sosiallærerressurs**, følger Oslo kommunes normalarbeidstid med 37 timer og 30 minutter pr uke. Det vises til Oslo kommunes Overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår del A. Skoleledere, **rådgivere og sosiallærere** har rett til fleksitid i henhold til overenskomstens del B, pkt. 7

Skoleledere som har inntil 60 % ledelsesressurs har et normalarbeidsår på 1687,5 timer netto med gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 45,0 uker pr. år. På grunnlag av den enkeltes ledelsesressurs fastsettes det antall uker utover 39 (gj.snittlig 37,5 timer) vedkommende skoleleder skal være til stede. Skoleledere skal være til stede minst 41 uker pr. år. Skoleledere kan, etter avtale med arbeidsgiver, avspasere inntil 6 dager pr. arbeidsår som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.

Arbeidsgiver plikter å legge til rette for at skoleledere/**rådgivere/sosiallærere** med undervisning skal gjennomføre sitt for- og etterarbeid til undervisningen, kompetanseheving mv. innenfor normalarbeidstiden.

Protokolltilførsel:

Partene viser til at fjernarbeid er innført som en arbeidsform i Oslo kommune, jf. byrådssak 1316/03. Dette er en generell ordning i kommunen som etter forholdene også kan omfatte skoleledere. Partene forutsetter at fjernarbeidsordninger for skoleledere evt. vurderes på ordinær måte.

6. Byrdefull ressurs

Oslo kommune fremmer krav om endring slik det fremkommer nedenfor:

3.7.2 Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon

3.7.2.1

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.

3.7.2.2

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.

3.7.2.3

Ved den enkelte skole/enhet ~~fordeles~~ **avgjøres bruken av** tidsressursen ~~til lærere med byrdefull arbeidssituasjon~~ **av rektor** etter drøftinger med de tillitsvalgte.

NY 3.7.2.4

Tidsressursen skal brukes til å tilpasse arbeidet for å redusere arbeidsbelastningen for lærere med byrdefull arbeidssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall

undervisningstimer. Arbeidsbelastningen kan også reduseres ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av arbeidsoppgaver.

For førskolelærere i barnehage som gir spesialpedagogisk hjelp til barn under skolepliktig alder etter enkeltvedtak (jf. Opplæringslova § 5-1), fordeles ressursen etter drøftinger på det nivå førskolelærernes nærmeste overordnede er.

Norsk sykepleierforbund

Pkt 2 Ekstrasykepleier

Oslo kommune krever at pkt 2 Ekstrasykepleier utgår.

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

**Krav til overenskomsten del C – Etatsvise/enkelte gruppers
særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner - Krav
til organisasjoner i Akademikerne**

Arkitektenes fagforbund

Oslo kommune krever at særbestemmelsen med Arkitektenes fagforbund strykes.

Den norske legeforening

1. § 1 Partsforhold og virkeområde

Oslo kommune krever at § 1 utgår.

2. § 2 Tjenesteplikt

Oslo kommune krever at §§ 2.1 og 2.2 utgår.

3. § 3 Arbeidstid

Oslo kommune krever at § 3.2.1 og § 3.4 tredje avsnitt utgår.

4. § 4 Lønn, godtgjørelser m.v.

Oslo kommune krever at § 4.3 og 4.6.2 utgår.

5. § 6 Diverse bestemmelser

Oslo kommune krever at § 6.2 og § 6.3 annet og tredje avsnitt utgår.

Norsk psykologforening

Oslo kommune krever at avsnittet «Kompetanseutvikling» utgår.

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

**Krav til overenskomsten del C – Etatsvise/enkelte gruppers
særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner - Krav
til organisasjoner i YS-K**

Delta

Oslo musikk- og kulturskole

Oslo kommune viser til forhandlinger om undervisningspersonalets arbeidstid mellom kommunen og Utdanningsforbundet. Kommunen tar forbehold om å fremme krav vedrørende Musikk- og kulturskolen i løpet av tariffrevisjonen 2014 som en konsekvens av forhandlingene om arbeidstid for undervisningspersonalet.

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