

20130 2689-127



YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND  
KOMMUNE OSLO

## **Hovedtariffoppgjøret Pr. 1. mai 2014**

**Dok. 3  
28. april kl. 12:00**

## **Innledning**

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune, Oslo (YS-K Oslo) viser til krav og hovedprinsipper fremlagt 8. april 2014 kl 9.30, samt til krav overlevert 23. april 2014 kl 10.00.. YS-K Oslo vil i det etterfølgende utdype og detaljere krav til endringer i del B Generelle særbestemmelser og del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner.

Tekst som kreves tatt ut er gjennomstreket. Tekst som kreves tatt inn er i rød kursiv.

## **Krav til endring i del B Generelle særbestemmelser**

Oslo kommune ønsker å være en god arbeidsgiver som rekrutterer og beholder de beste. For å ivareta dette må kommunen ha bedre bestemmelser i overenskomsten som sikrer systematikk, likebehandling og forutsigbarhet i forhold til lønnsmessig uttelling for kompetanseutvikling. Verdsetting i form av lønn for kompetanseutvikling vil bidra til å styrke Oslo kommune som attraktiv arbeidsgiver og vil sikre en bedre rekruttering til virksomhetene og at ansatte med høy kompetanse velger å bli værende i kommunen.

YS-K Oslo krever følgende nye bestemmelser til del B Generelle særbestemmelser, nytt punkt 1.3.3:

### **1 Lønnsrammesystemet**

#### Vedlegg til lønnsrammesystemet

#### **Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn**

Nytt punkt *1.3.3 Kompetanseutvikling – lønnsmessig uttelling*

*Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, Oslo kommune og kvaliteten på tjenestene som tilbys byens innbyggere. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.*

*For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.*

*Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunen legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.*

*Arbeidsgiver skal avklare hvorvidt etter- og videreutdanning/kompetanseutviklingen er å regne som relevant for utførelse av arbeidet innenfor vedkommendes stilling,*



enten i forkant av kompetanseutviklingen eller i etterkant. Dersom etter- og videreutdanning/kompetanseutvikling er å anse som relevant skal det gis uttelling i form av økt lønn, eventuelt kombinert med ny stillingskodeinnplassering.

Formell kompetanseheving skal gis følgende lønnskompensasjon. (Fagskolepoeng sidestilles med studiepoeng) :

A. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig utdanning på videregående skole (fagbrev, stillinger med autorisasjon) eller mer, avlønnes vedkommende minst x lønnsrammealternativ høyere for minst 30 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

B I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst x lønnsrammealternativ høyere for minst 30 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

C. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst xx lønnsrammealternativ høyere for minst 60 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

D. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst xxx lønnsrammealternativ høyere for minst 90 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

E. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst xxxx lønnsrammealternativ høyere for masternivå, og eventuelt gis ny stillingsskodeinnplassering.

Utvikling av realkompetanse gis følgende lønnskompensasjon:

Dersom det gis kompetansegivende opplæring av betydning for stillingen, skal vedkommende avlønnes i tråd med lønnskompensasjonen som gis for uttelling av formalkompetanse

Dersom den ansatte mener det er urimeligheter til stede som kan gi grunnlag for fornyet vurdering, kan den ansatte gjennom de tillitsvalgte ta saken opp med virksomheten.

## **8 Seniorpolitikk**

Oslo kommune skal etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere 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 virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte. *Fast ansatte arbeidstakere skal tilbys seniorsamtale med arbeidsgiver senest to år før tidspunktet den enkelte medarbeider kan gå av med AFP. Samtalen er frivillig. Tema for samtalen skal være hvordan virksomheten kan legge til rette for at medarbeideren kan fortsette i arbeidet, slik at AFP unngås eller utsettes.*

**Nytt punkt: 9 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)**

*Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til kommunens virksomheter. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.*

1.

*Kommunen skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og Overenskomsten del A kapittel 3-13, samt del B og del C.*

2.

*Kommunen skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).*

3.

*Tillitsvalgte i kommunen har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i Oslo kommune.*

4.

*Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.*

5.

*De lokale parter informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. fellesbestemmelsenes kap. 2 § 2.1. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.*



## Krav til endring i del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

### 1.1 Oslo musikk- og kulturskole Kommunal musikk- og kulturskolelærere

#### 9 *Seniortillegg*

9.1 *Undervisningspersonale i undervisningsstilling gis fra den måned de fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 80 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.*

**YS-K Oslo tar forbehold om nye og/eller endrede krav.**