

201302689 ~ 126



Oslo kommune krav III

Hovedtariffoppgjøret 2014

28. april 2014 kl. 12.00

Hovedtariffoppgjøret 2014

Unio viser til krav 1 og krav 2 og opprettholder disse med følgende endringer/tilføyelser:

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Del B Generelle særbestemmelser

Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

Ny § 1.1.5 lokal lønnspolitikk

Oslo kommunes lønnssystem forutsetter at virksomheten har en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal bygge på Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn pkt. 1.1-1.3. Den lokale lønnspolitikken skal være et personalpolitisk virkemiddel som fremmer brukerfokus, likestilling og likelønn, mangfold og kvalitet i tjenesten.

I den lokale lønnspolitikken skal partene søke å komme fram til en enighet om hvordan pkt. 1.1.-1.3 skal praktiseres i virksomheten. Den lokale lønnspolitikken må blant annet omfatte kompetanseplaner, jamfør lønnsrammesystemet, Oslo kommunes avtale om opplæring og utvikling og andre styringsverktøy. Lønnspolitikken skal inneholde kriterier for lønnsfastsettelse og kriterier til anvendelse i lokale forhandlinger med avsatt pott. Kriterier utarbeides med utgangspunkt i pkt. 1.3.2.

Den lokale lønnspolitikken må gjøres kjent for alle ansatte slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for de ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver skal ta initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken for å sikre sammenheng mellom lokal lønnspolitikk, Oslo kommunes og den enkelte virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken skal være omforent og utarbeides i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

1.2.3. Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentral avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plasserte stillingen blir besatt i ~~bør~~ skal 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 registreringspunktet. 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~~ skal gjennomføres en gang pr. år hvis en av partene stiller krav om det (jfr siste avsnitt).

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 lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

1.2.5 Gjennomføring 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 nødvendige opplæring i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål.

Gjennomføring av forhandlingene planlegges av de lokale parter i fellesskap. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

Når arbeidsgivers siste endelige tilbud er fremlagt, skal det inngås avtale og resultatet iverksettes med de organisasjoner som aksepterer tilbudet. Det skal fremkomme av protokollen hvilke organisasjoner som eventuelt ikke aksepterer tilbudet

Lønnsopprykk skal gis på stilling. I særlige tilfeller kan det gis personlige opprykk. Ved personlige opprykk må lønnsmassen i virksomheten sikres jfr punkt 1.2.3.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Nytt punkt 1.3.3 Kompetanseutvikling – lønnsmessig uttelling

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. Verdssetting 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.

Unio krever derfor:

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 kompetansehevede 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:

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 stillingskodeinnplassering.

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 stillingskodeinnplassering.

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 stillingskodeinnplassering.

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 stillingskodeinnplassering.

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 stillingskodeinnplassering.

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.

Nytt punkt 1.3.4 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstakere har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen hvor tiltakene skal presiseres.

Del C Etatsvisse/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Det vises til vedlegg 1

Unio tar forbehold om nye/endrede krav.

Svar til Oslo kommunes krav/tilbud følger i vedlegg 2

- Vedlegg 1a: Krav til overenskomstens Del C fra Utdanningsforbundet med protokoll
- Vedlegg 1b: Krav til overenskomstens Del C fra Norsk Sykepleierforbund med protokoll
- Vedlegg 1c: Krav til overenskomstens Del C fra Norsk Fysioterapeutforbund med protokoll
- Vedlegg 2: Svar til Oslo kommunes krav/tilbud

VEDLEGG 1A

Krav endringer i C-avtalen mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune - preliminnære forhandlinger

Vi viser til avtalte forhandlingsmøter og fremmer følgende krav (*i kursiv*):

Generelt

Uttelling for etter og videreutdanning

Våre grupper innenfor barnehage, skole og PPT med relevant videre- og etterutdanning bidrar til økt kompetanse og sikrer tilbud med god kvalitet. Lønnsmessig uttelling for slik tilleggsutdanning er viktig for å rekruttere og beholde utdanningsgruppene i Oslo kommunes barnehager.

Det skal gis tillegg for videre og etterutdanning for lærere i barnehage og skole og for spesialpedagoger og rådgivere i PPT og bydeler med X ...lønnsstrinn for Y studiepoeng

Satser

Satser i særbestemmelsene er ikke regulert i takt med øvrige lønnsreguleringer.

Utdanningsforbundet krever at det tas en gjennomgang av satsene i særbestemmelsene, og at disse justeres tilsvarende omfang av lønnsreguleringer forøvrig i Oslo kommune.

Del 1 (barnehagen)

1. 2

Det vises til organisasjonenes synspunkter i rapport fra partssammensatt utvalg nedsatt i tariffrevisjonen 2012 – arbeidstid i barnehager (bunden/ ubunden) tid .

1.4.1

Styrer i hver barnehage skal være sikret en lønn som ligger minst 4 lønnstrinn over hva vedkommende ville hatt- i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet

Ny 1.4. 3

Styrere har en avgjørende funksjon i barnehagenes kvalitetsutvikling, og kompleksiteten i de oppgaver de løser er stor. Lønnssystemet for styrere i Oslo kommunes barnehager er ikke i takt med dagens barnehageutbygging og samsvarer ikke med barnehagenes organisasjonsstruktur. Det bygges større barnehageenheter enn tidligere, og barnehagene har ulike løsninger på organisering av barnegrupper.

Vi mener derfor det er behov for endringer som ivaretar en slik utvikling og stiller følgende krav:

<i>Størrelse</i>	<i>Lønnstrinn nå (2012)</i>	<i>Nytt lønnstrinn</i>
<i>1 – 4 avdelinger, inntil 64 barneekvivalenter</i>	<i>36</i>	<i>40</i>
<i>5 – 8 avdelinger, mer enn 64 barneekvivalenter og mindre enn 128</i>	<i>39</i>	<i>44</i>
<i>9 avdelinger eller mer, mer enn 128 barneekvivalenter</i>	<i>39</i>	<i>48</i>

Styrerressurs

I 2010 ble Oslo kommune og Utdanningsforbundet enige om følgende tekst til forhandlingsprotokollen: "God ledelse er viktig for å sikre kvaliteten på tilbudet overfor barn og foresatte. Oslo kommune er opptatt av god kvalitet og vil tilrettelegge for dette, herunder ressurser til ledelse."

Oslo kommune er én arbeidsgiver, og det må sikres en felles mal for minste tid til ledelse av kommunens barnehager. Dette er viktig for å sikre kvaliteten på tilbudet overfor barn og foresatte, samt bidra til utvikling av godt arbeidsmiljø og redusert sykefravær.

Utdanningsforbundet kan ikke se at kommunen har fulgt opp sin forpliktelse om å tilrettelegge for tilstrekkelige ressurser til ledelse og krever:

Det skal avsettes hel stilling til styrer per 42 barn

Del 3 (skoleverket)

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet i Oslo skolen

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

Kommunen og Utdanningsforbundet vil understreke at mange gode intensjoner kommer til uttrykk i særbestemmelsen pkt 3.3.1. «Formål», hvor hovedmålet blant er å stimulere til samarbeid om skoleutvikling og selvstyre i Oslo skolen. Det er av vesentlig betydning at partene i praksis klarer å innrette seg slik at en i størst mulig grad når de mål en er enige om, og de mål som følger av nasjonal lovgivning. Partene kan bidra til dette gjennom utprøving/aktiv bruk av det handlingsrom som ligger i avtaleverket.

Partene er videre enige om at elevene skal sikres lærere med solid faglig og pedagogisk kompetanse og med muligheter for individuell og kollektiv profesjonsutvikling.

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

3. 5. 1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Skoleledere har en avgjørende funksjon i skolenes kvalitetsutvikling. Kompleksiteten i de oppgavene de løser, både pedagogisk og administrativt, er stor selv om man er på en liten skole. På store skoler øker omfanget av oppgaver, og de har et omfattende ansvar. Vi mener derfor det er behov for endring i kriterielønnssystemet, ved at laveste nivå strykes, og at det legges til et nytt nivå for store skoler. Samtidig ønsker vi å justere minsteinnplassering med ett lønnstrinn for alle. Det er viktig med en nivåforskjell mellom ledere og dem de er satt til å lede.

Det gjøres følgende endringer/tillegg :

Nåværende 3.5.1.1

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0 – 250	53	46	44
250 – 400	56	49	46
401 – 550	59	52	48
551 -	62	55	49

Endringer

1. De to laveste antall elever slås sammen til 0 – 400

2. Det lages et nytt nivå fra 700 elever og oppover som ligger 3 ltr. Høyere enn nivået under
3. Alle nivåer heves ett ltr.

Ny 3.5.1.1

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0 – 400	57	50	47
401 – 550	60	53	49
551 – 700	63	56	50
701 -	66	59	53

3. 5. 1.3 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Det gjøres følgende endringer/tillegg:

Nåværende 3.5.1.2

Elevtall/opptil antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0-250 elever=opptil 27 årsverk	53	46	44
251-400 elever=opptil 40 årsverk	56	49	46
401-550 elever=opptil 100 årsverk	59	52	48

Endringer

1. De to laveste antall elever slås sammen til 0 – 400
2. Det lages et nytt nivå fra 550 elever og oppover og over 100 årsverk som ligger 3 ltr. høyere enn nivået under
3. Alle nivåer heves ett ltr.

Ny 3.5.1.2

<i>Elevtall/opptil antall årsverk</i>	<i>Ltr. Rektor</i>	<i>Ltr. Ass rektor</i>	<i>Ltr. Uinsp/avd.leder</i>
<i>0-400 elever=opptil 40 årsverk</i>	<i>57</i>	<i>50</i>	<i>47</i>
<i>401-550 elever=opptil 100 årsverk</i>	<i>60</i>	<i>53</i>	<i>49</i>
<i>550 - elever=over 100 årsverk</i>	<i>63</i>	<i>56</i>	<i>52</i>

3. 5. 1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever

Nåværende 3.5.1.3

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0 – 250	53	46	44
250 – 400	56	49	46
401 – 550	59	52	48
551 -	62	55	49

Endringer

1. De to laveste antall elever slås sammen til 0 – 400
2. Det lages et nytt nivå fra 700 elever og oppover som ligger 3 ltr. Høyere enn nivået under
3. Alle nivåer heves ett ltr.

Ny 3.5.1.3

<i>Elevtall</i>	<i>Ltr. Rektor</i>	<i>Ltr. Ass rektor</i>	<i>Ltr. Uinsp/avd.leder</i>
<i>0 – 400</i>	<i>57</i>	<i>50</i>	<i>47</i>
<i>401 – 550</i>	<i>60</i>	<i>53</i>	<i>49</i>
<i>551 – 700</i>	<i>63</i>	<i>56</i>	<i>50</i>
<i>701 -</i>	<i>66</i>	<i>59</i>	<i>53</i>

3. 6. 2.1. Kontaktlærertjeneste

Vi viser til gjeldende avtaletekst: "Det forhandles om regulering av godtgjøringen ved hvert hovedtariffoppgjør. Partene er enige om at godtgjøringen over tid skal ha en utvikling som muliggjør videreføring av kontaktlærertjenesten på samme nivå, og at det blant annet bør ses hen til omfanget av de øvrige lønnsreguleringer som avtales mellom partene i Oslo kommune."

Det tas inn følgende tillegg: *Med virkning 1. januar hvert år justeres godtgjøringen for kontaktlærertjeneste minst tilsvarende lønnsutviklingen for kommunen samlet foregående år. Justeringen skjer første gang 1. januar 2015.*

3.6.6 Funksjonstillegg 52 t-trinn eller 2 ltr

3.6.1 fastslår at tillegget for 3.6.6 skal være 2 ltr minimum 40 t-trinn, mens det i 3.6.6 sies at tillegget er 52 t-trinn. Her er det en uoverensstemmelse.

Dette kan løses på to måter, enten ved å fastslå at punkt 3.6.1 følges, dvs 2 ltr for funksjonen, eller ved at 52 t-trinn økes til minimum 75 t-trinn, hvilket tilsvarer om lag lønnsutvikling i perioden fra 2003 til 2013. Så langt vi har brakt på det rene, varierer praksis. Dette bør avklares.

3.6. 7 Rådgiver / sosiallærer

For å sikre rekruttering av rådgivere og sosiallærere, er det viktig at de lærere som vurderer å søke slike stillinger, har en visshet om at de minimum vil følge lønnsutviklingen de ville hatt som lærer. Derfor krever vi endringer i pkt 3.6.7.1.

3. 6. 7. 1

Gammel tekst:

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902 tilstås et individuelt tillegg slik at de minimum har 3 alternativer mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling pr 01.09.02

Endres til:

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902, tilstås et individuelt tillegg slik at de minimum ligger 3 alternativer over det de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling til enhver tid.

3.7. 1. 1 Generelt om Kontaktlærertjeneste

For å sikre mer tid til oppfølging/kontakt med elever og foreldre/foresatte økes tid avsatt til kontaktlærertjeneste. Følgende legges til grunn;

Den samlede tidsressurs til kontaktlærertjeneste ved den enkelte skole beregnes *på grunnlag av gjeldende avtaler ganger x.*

3.9.1 Reisebestemmelser

Satsene for leirskole har stått stille siden 2006. Vi krever derfor en justering av satsene, indeksregulert. Samtidig krever vi en forenkling av avtalen.

Forslag til ny tekst:

3.9.1.1. Avtale for medfølgende lærer ved reise til/fra og opphold på bemannet leirskole med varighet på minst ett døgn.

Endres til:

3.9.1.1 Avtale for medfølgende lærer ved reise til/fra og opphold på bemannet leirskole og *andre overnattingsturer* med elever i skolens regi, med varighet på minst ett døgn.

3.9.1.1.2 endres satsene for daggodtgjøring til:

Ordinære hverdager (mandag til fredag)	1250 kr.
--	----------

Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager	1500 kr.
--	----------

3.9.1.2.2 Kompensasjon for reiser med elever innenlands

Nåværende tekst erstattes med:

Der arbeidstakeren reiser sammen med, og har ansvar for, elev/elever, følges bestemmelsene i særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket, dog slik at man ved reiser sammen med elever har rettigheter etter reiseregulativet i staten.

Det kan også inngås lokale avtaler mellom Utdanningsforbundet og arbeidsgivers representant på skolenivå i forkant av reisen. Dersom enighet ikke oppnås, gjelder de sentrale bestemmelser, alternativt at reisen ikke finner sted.

3.9.1.2.3 Ubemannede leirskoler strykes

PROTOKOLL

Den 05., 10., 18. og 26.03.2014 ble det avholdt preliminaire forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og Utdanningsforbundet på den annen side vedrørende særbestemmelser i tilknytning til tariffrevisjonen 2014.

Til stede fra Oslo kommune: Per-Steinar Aasebø, Harald Nævdal,
Ole Christian Melhus, Anne K. Tveitan Ferignac og
Petter Tyrdal

Til stede fra Utdanningsforbundet: Terje Vilno, Ellinor Gilberg, Hanne Brunvoll,
Aina Skjefstad Andersen, Bjørn Sævareid og
Therese T. Fagerhaug

1. Krav fra Utdanningsforbundet

• Generelt

Uttelling for etter- og videreutdanning

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Veiledning

Krav om ny formulering om rett til veiledning.

Merknad fra Oslo kommune:

Oslo kommune vil videreføre sitt arbeid for å sikre rekruttering og beholde førskolelærere i yrket. Herunder vil kommunen fortsette arbeidet med å systematisere satsningen på veiledning av nyansatte.

Kravet ble etter dette trukket.

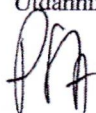
Satser

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

• Del 1 (barnehagen)

Avlønning av styrere

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.



201302689-111

Ny 1.4.3

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Styrerressurs

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Arbeidstid i barnehager

Utdanningsforbundet vil vurdere å fremme et konkretisert krav i hovedforhandlingene.

• **Del 3 (skoleverket)**

3.1.7 Ad kap 8 Arbeidstid

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre krav vedrørende delt dagsverk til hovedforhandlingene.

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene i konkretisert form.

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.6 Funksjonstillegg 52 t-trinn eller 2 ltr.

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.7 Rådgiver/sosiallærer

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.




3.7.1.1 Generelt om kontaktlærertjeneste

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.8 Særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre krav om kontaktlærertillegg til hovedforhandlingene.

3.9.1 Reisebestemmelser

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

2. Krav fra Oslo kommune

• 1. Barnehagen

Arbeidstid i barnehager

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

• 3. Skoleverket

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene i konkretisert form.

3.6.5 Samlingsstyrere

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.6 Fagkoordinator/fagansvarlig

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Arbeidstid for rådgiver/sosiallærer

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.7.2 Byrdefullressurs

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

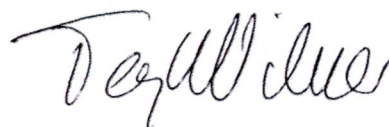
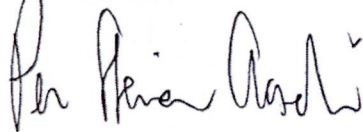



3. Redaksjonell gjennomgang av særbestemmelsen

Det er nedsatt en redaksjonell arbeidsgruppe med to representanter for hver av partene for å foreta en teknisk/redaksjonell gjennomgang av særbestemmelsene.

Når arbeidsgruppen legger frem sine anbefalinger, vil partene vurdere å nedfelle de foreslåtte endringene i en protokoll.

Ostø 26.03.2014



VEDLEGG 1B

Krav til Overenskomsten i Oslo kommune, del C – Særbestemmelser Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund (NSF) fremmer følgende krav til Overenskomsten del C, særbestemmelsene mellom Oslo kommune og NSF:

- **Krav om ny bestemmelse:**

Lokal avtale om risikotillegg

Avtale om risikotillegg, for sykepleiere som arbeider innenfor rus, psykiatri, hjemmetjenesten og på legevakt, kan avtales mellom partene lokalt. Risikotillegget skal tilsvare minst kr. 20 000.- pr. år (T-Trinn).

- **Krav om tillegg til punkt 6 Utvidet ansvars- og arbeidsområde - overgangsordning**

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 lønnstrinn høyere enn sin ordinære lønn.

Godtgjørelsen gis også til sykepleiere som ordinært arbeider dag og/eller kveld og/eller helger blir pålagt å arbeide natt. Godtgjørelsen medregnes i beregningsgrunnlaget for 40 % kvelds- og nattillegg. (tt-kode 5760)

Dersom en sykepleier med lederansvar pålegges lederansvar for to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter skal vedkommende være sikret minst 4 lønnstrinn høyere enn sin ordinære lønn.

- **Krav om ny bestemmelse og som merknad til stillingsregisteret:**

Sykepleier med mastergrad

Sykepleiere skal ved oppnådd relevant mastergrad avlønnes i stillingskode 59 spesialutdannet sykepleier pluss 4 lønnstrinn ekstra gjennom forskyvning i lønnsrammen. Tillegget skal til enhver tid komme i tillegg til vedkommendes gjeldende ordinære lønn.

- **Krav om ny bestemmelse:**

Videreutdanning innenfor rus, demens og palliasjon

Sykepleiere med videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng med hovedvekt innenfor rus, demens eller palliasjon anerkjennes som spesialutdanning og avlønnes i stillingskode 59 spesialutdannet sykepleier.

PROTOKOLL

Den 12. og 18. mars ble det avholdt preliminnære forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og NSF på den annen side vedrørende særbestemmelser i tilknytning til tariffrevisjonen 2014.

Til stede fra Oslo kommune:

Ingvild Elden og Kjell H. Jenssen

Til stede ved et eller flere møter fra NSF:

Silje Naustvik, Anne-Lise Wien,
Atle Thorstensen, Nils Karlsholm Rise

1. Krav fra NSF:

- Krav om ny bestemmelse:
Lokal avtale om risikotillegg

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

- Krav om tillegg til punkt 6 Utvidet ansvars- og arbeidsområde – overgangsordning

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

- Krav om ny bestemmelse og som merknad til stillingsregisteret:
Sykepleier med mastergrad

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

- Krav om ny bestemmelse:
Videreutdanning innenfor rus, demens og palliasjon

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

2. Krav fra Oslo kommune

2.1

Pkt. 2 Ekstrasykepleier

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

2.2

Pkt. 4 Hvilende vakt, overgangsordning

Partene er enige om at pkt. 4 utgår i sin helhet.

201302689-81

2.3

Pkt. 5 Utrykning med ambulanse

Partene er enige om at pkt. 5 utgår i sin helhet.

Oslo, 18. mars 2014

Knut H. Jønn

Silje Nauseth

VEDLEGG 1C

Krav til overenskomsten Del C – særbestemmelsene fra Norsk Fysioterapeutforbund

NFF fremmer følgende krav til særbestemmelse forhandlinger 2014:

- Ved godkjenning som spesialist i fysioterapi (MNFF) skal en fysioterapeut ha minst X antall lønnsrammealternativer mer enn han/hun hadde før godkjenningen, dog ikke ut over høyeste alternativ for stillingskoden.
- Fysioterapeut med spesialistgodkjenning (MNFF) gis rett til permisjon med full lønn for deltakelse på obligatoriske kurs/emner (etter NFFs retningslinjer for spesialistgodkjenning) for å opprettholde (regodkjenning) sin spesialisttittel.
- Seniortillegg
Fysioterapeut gis fra den måned han/hun fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 100 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Tillegget omfatter følgende stillingskoder:

78 Fysioterapeut
80 Sjeffysioterapeut
151 Fysioterapeut
152 Fysioterapeut I
263 Avdelingsleder/fysioterap

PROTOKOLL

Den 12.03.2014 ble det avholdt forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og NFF på den annen side vedrørende særbestemmelser i tilknytning til tariffrevisjonen 2014.

Til stede fra Oslo kommune:

Ingvild Elden og Knut Kvamsdahl

Til stede fra NFF:

Thea Wessel Jørgensen

Krav fra NFF:

- Ved godkjenning som spesialist i fysioterapi (MNFF) skal en fysioterapeut ha minst X antall lønnsrammealternativer mer enn han/hun hadde før godkjenningen, dog ikke ut over høyeste alternativ for stillingskoden.
- Fysioterapeut med spesialistgodkjenning (MNFF) gis rett til permisjon med full lønn for deltakelse på obligatoriske kurs/emner (etter NFFs retningslinjer for spesialistgodkjenning) for å opprettholde (regodkjenning) sin spesialisttittel.
- Seniortillegg
Fysioterapeut gis fra den måned han/hun fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 100 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Tillegget omfatter følgende stillingskoder:

78 Fysioterapeut

80 Sjef/fysioterapeut

151 Fysioterapeut

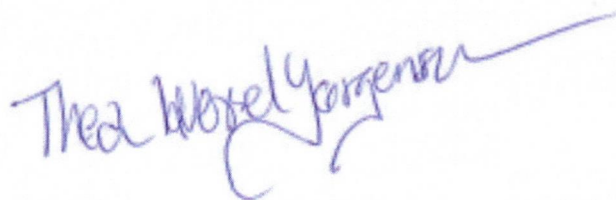
152 Fysioterapeut I

263 Avdelingsleder/fysioterapeut.

Oslo kommune avviste krav om opprettelse av særbestemmelser.

NFF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Oslo 17. mars 2014



201302689-80

VEDLEGG 2

Svar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 2 av 25. april kl.10.00

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Avvises

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Avvises

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndag

Avvises

§ 14.1 Skriftlig tjenestepåtale

Avvises

§ 18.1 Ikrafttredelse, varighet

Aksepteres