

201302689-129

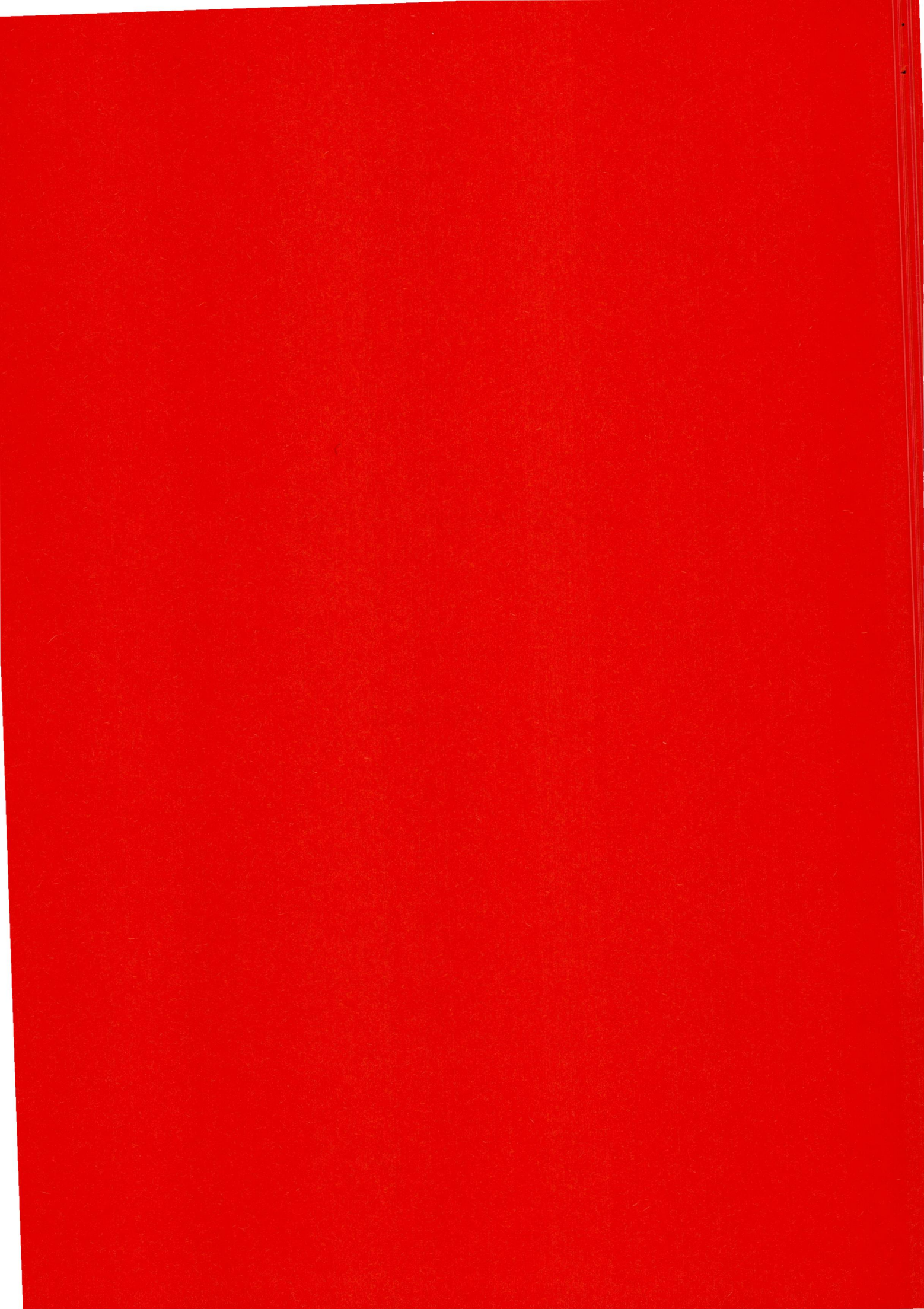


Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2014

Dok. 3

28.4.2014 kl.12.00



1. Innledning

KAH viser til Dok. 1 av 8.4.2014 og Dok. 2 av 23.4.2014.

2. Svar på Oslo kommunes krav/tilbud nr 2

3. § 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengen.

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. ~~Tilfredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.*~~

Avvises.

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, **samt sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter**, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter ~~14 dagers~~ **4 ukers** tjeneste. ~~Sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.~~

Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdutbetalinger har ikke rett til sykelønn etter bestemmelsen her.

**Kommentar til kravet:*

Etter kommunens syn er bestemmelsen om «kunne ha tiltrådt» i annet ledd annen setning i praksis kun aktuell for undervisningspersonalet, og vil derfor bli foreslått inntatt i del C. Kommunens syn er derfor at endringen ikke innebærer materiell endring på dette punktet.

Avvises.

4. § 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Når arbeidstaker som nevnt i § 4.1.1 har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder.

Har arbeidstakeren tjenestegjort 6 måneder siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til lønn under sykdom etter bestemmelsene i § 4.1.1.

Avvises.

5. § 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 pr. 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. 65,00 ~~XX~~ pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. (tt-kode 0701 v/fastlønn, tt-kode 0270 v/timebetalt) For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tillegget utbetales ikke:

- Under fravær av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50% tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søn- og helgedager og dager før disse.
- Det samme gjelder de som har fått særskilt kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

KAH opprettholder sitt krav, jf Dok 2.

Kap. 14 Disiplinære forføyninger

§ 14.1 Skriftlig tjenestepåtale

Når et forhold påtales skriftlig, kan tillitsvalgte med vedkommende arbeidstakers samtykke underrettes ved gjenpart. Vedkommende kan selv eller ved den han/hun gir fullmakt kreve forhandlinger om saken med den som har gitt påtalen. Denne bestemmer deretter om påtale skal stå ved makt. Krav om forhandlinger må være framsatt innen 1 uke.

Skriftlig påtale kan ikke brukes til arbeidstakerens skade, når vedkommende i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

Avvises.

6. Krav til Del B, Generelle særbestemmelser

1 Lønnsrammesystemet

Krav til endringer i stillingsregisteret:

STK	STILLINGSBETEGNELSE	AVT	LR	MERKNADER I
9	Barnehageassistent Pedagogiskmedarbeider	A	501	
55	Helsefagarbeider	A	1001	M/ autorisasjon
56	Hjelpepleier	A	1001	M/off. godkjenning. M/ autorisasjon
58	Sykepleier	A	2601	M/off. godkjenning. M/ autorisasjon
137	Hjelpepleier m/videreutdanning	A	1003	Med godkjent videreutdanning i geriatri og psykiatri eller annen relevant fagskoleutdanning , når det er stilt krav om slik utdanning for stillingen
146	Miljøterapeut	A	1001	M/hjelpepleierskole fagbrev som helsefagarbeider eller annen relevant utdanning.
236	Omsorgsarbeider	A	1001	M/ krav om godkjent fagbrev M/ autorisasjon
287	Barne- og ungdomsarbeider	A	1001	M/ krav om godkjent fagbrev. Arbeidstaker som har benyttet ordningen med 9 dager tjenestefri som ble opphevet pr. 01.05.04, gis lokalt 3 alternativ opprykk i lønnsrammen.
379	Førskolelærer Barnehagelærer	A	1806	Førskolelærer ved barnehager med 2 eller 3-årig utdanning/evt. 1 års relevant tilleggsutdanning. Se generell merknad vedr. avlønning av førskolelærer
102	Førskolelærer I Barnehagelærer I	A	2305	Førskolelærer ved spesialpedagogisk institusjon/smågruppe i barnehage/pedagogisk fagteam med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning

Ny bestemmelse om kompetanse

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 lønsmessig 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.

KAH krever følgende nye bestemmelser til del B Generelle særbestemmelser, nytt punkt 1.3.3:

1.3.3 Kompetanseutvikling – lønsmessig 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:

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.

6 Lærlinger

Gjeldende tekst:

6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0 %
2. halvår: 15 %
3. halvår: 25 %
4. halvår: 35 %
5. halvår: 45 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av pkt. III avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

Tilleggstekst:

6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %

- 3. halvår: 40 %
- 4. halvår: 65 %
- 5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:

- 1. halvår: 0 %
- 2. halvår: 15 %
- 3. halvår: 25 %
- 4. halvår: 35 %
- 5. halvår: 45 %
- 6. halvår: 80 %

Lærling i yrkes- og studiekompetanse (YSK-lærlinger)

Lærlinger ved YSK-linje går et fireårig utdanningsløp i en kombinasjon av skole og arbeidsliv. Når de har status som elever og er utplassert i en virksomhet, betales pr. time de arbeider i virksomheten med 30 prosent av begynnerlønnen (eksklusive alle tillegg) for en fagarbeider med fagbrev. Når de har tegnet lærekontrakt, og har status som lærlinger, skal de ha en prosentvis betaling pr. time de arbeider i virksomheten, i henhold til prosentsatsene for lærlinger som følger hovedmodellen.

Fag med 4 års praksis/læretid i virksomhet:

- 1. halvår 30 %
- 2. halvår 30 %
- 3. halvår 30 %
- 4. halvår 30 %
- 5. halvår 30 %
- 6. halvår 40 %
- 7. halvår 50 %
- 8. halvår 80 %

Vekslingsmodell

Vekslingsmodellen er en videregående opplæring over fire år, som fører fram til fag-/svennebrev og gir samme kompetanse som et ordinært yrkesløp. I en vekslingsmodell får elevene en mer yrkes- og praksisrettet opplæring, og større del av opplæringsdelen i bedrift. Når de har status som elever og er utplassert i en virksomhet, betales de pr. time de arbeider i virksomheten med 30 prosent av begynnerlønnen (eksklusive alle tillegg) for en fagarbeider med fagbrev.

Ved 4-årig vekslingsløp:

- 1. halvår 30 %
- 2. halvår 30 %
- 3. halvår 30 %
- 4. halvår 30 %
- 5. halvår 30 %
- 6. halvår 40 %
- 7. halvår 50 %
- 8. halvår 80 %

Ved 3-årig vekslingsløp:

- 1. halvår 30 %
- 2. halvår 30 %
- 3. halvår 30 %
- 4. halvår 40 %
- 5. halvår 50 %
- 6. halvår 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av pkt. III avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

3. Krav til Del C, Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Særbestemmelser med Fagforbundet

Krav 1:

Gjeldende tekst:

1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

1.1 Bymiljøetaten

1.1.1.6 Bypatruljen

Trafikkseksjonen

§ 2

Arbeidstakere som er pålagt veiledningstjeneste av nyansatte trafikkbetjenter i opplæringsøyemed, utbetales en veiledergodtgjøring på kr 12,- pr. time.

Ny tekst:

§ 2

Arbeidstakere som er pålagt veiledningstjeneste av nyansatte trafikkbetjenter i opplæringsøyemed, utbetales en veiledergodtgjøring på kr ~~12,-~~ xx,- pr. time.

Krav 2:

Gjeldende tekst:

1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

1.2. Brann- og redningsetaten

A Brannpersonell i utrykningstjenesten

§ 4 Kompensasjon

B Brannpersonell ved 110-sentralen

Personell som jobber ved 110-sentralen får, som erstatning for branntjenestetillegget, et tillegg på kr 7.000,- pr år som dekker overgangen mellom vaktskiftene og overtid inntil 1 time når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

Ny tekst:

B Brannpersonell ved 110-sentralen

Personell som jobber ved 110-sentralen får, som erstatning for branntjenestetillegget, et tillegg på ~~kr 7.000 kr xx,-~~ pr år som dekker overgangen mellom vaktskiftene og overtid inntil 1 time når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

Krav 3

Gjeldende tekst:

7 DIVERSE BESTEMMELSER

3 Ansvarsvakter/enkeltvakter

Dersom ansvarshavende ved en avdeling/post/distrikt eller tilsvarende organisatorisk enhet ikke møter på vakt pga. sykdom, vakanse eller lignende, og en arbeidstaker ved denne avdelingen/posten/distriktet eller organisatoriske enhet beordres som ansvarshavende, skal vedkommende lønnes tilsvarende ledende hjelpepleier, stk. 253, dog slik at vedkommende alltid skal være lønnet minst 2 ltr. høyere enn sin ordinære lønn.

Følgende betingelser skal være til stede:

Dette gjelder dersom det fremgår at det skulle ha vært sykepleiere/ vernepleiere på vedkommende vakt, såfremt arbeidsgiver ikke har pålagt andre på vedkommende avdeling/post/distrikt eller tilsvarende organisatoriske enhet å være ansvarshavende.

Ny tekst:

3 Ansvarsvakter/enkeltvakter

Dersom ansvarshavende ved en avdeling/post/distrikt eller tilsvarende organisatorisk enhet ikke møter på vakt pga. sykdom, vakanse eller lignende, og en arbeidstaker ved denne avdelingen/posten/distriktet eller organisatoriske enhet beordres som ansvarshavende, skal vedkommende lønnes tilsvarende ledende hjelpepleier, stk. 253, dog slik at vedkommende alltid skal være lønnet minst ~~2 ltr.~~ **x ltr.** høyere enn sin ordinære lønn.

Følgende betingelser skal være til stede:

Dette gjelder dersom det fremgår at det skulle ha vært sykepleiere/ vernepleiere på vedkommende vakt, såfremt arbeidsgiver ikke har pålagt andre på vedkommende avdeling/post/distrikt eller tilsvarende organisatoriske enhet å være ansvarshavende.

Det tas forbehold om nye/og eller endrede krav under forhandlingene