

Enighet i tariffoppgjøret i Oslo kommune

Det ble natt til søndag 1. mai enighet i tariffoppgjøret i Oslo kommune. Oppgjøret sikrer Deltas medlemmer et generelt tillegg på 2 prosent av årslønnen, dog minimum 8.500 kroner. Det betyr prosenttillegg fra lønnstrinn 31.

Det er også satt av 0,35 % av lønnsmassen til sentrale justeringer senere i år. Både justeringer og det generelle tillegget gis med virkning fra 1. mai.

Tidspunktet for justeringsforhandlingene er ennå ikke fastsatt, men partene er enige om at de skal gjennomføres etter sommerferien.

Andre resultater:

[Kap. 5 Personalforsikringer og tilleggsytelser ved yrkesskade](#)

Kapitlet er redigert slik at det nå er lettere å forstå. Kapitteloverskriften er endret.

Rettighetene er bedret ved at personalforsikringenes tilleggsytelser ved yrkesskade nå også omfatter yrkessykdom.

Ménerstatning inntil 3 G ved varig medisinsk invaliditet er tatt inn i personalforsikringene. Dette er en rettighet som resten av offentlig sektor har hatt lenge, og som nå etableres også i Oslo kommune.

Ménerstatning er erstatning som gis uavhengig av hvordan skaden påvirker arbeidsevnen. Erstatningen er ment å kompensere for dårligere muligheter for å utfolde seg på fritiden.

[Kap 10 Søn- helge- og høytidsdager](#)

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Satsen for lørdag-/søndagstillegget for arbeidstaker som arbeider 19 eller flere helger i løpet av et år, økes fra kr 75 til kr 80 per time.

[Del B: Punkt 1. KRITERIER FOR LØNNFASTSETTELSE OG LIKELØNN](#)

Endringene er i kursiv.

1.1.5 Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk. *For å bidra til forutsigbarhet bør den lokale lønnspolitikken gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.*

Kommentar: Når det gjelder lønnspolitikk anbefaler nå de sentrale parter at den gjøres kjent for de ansatte. Det vil stille større krav til at den er forståelig, og det vil også skape forventninger om at lønnpolitikken faktisk følges opp.

NY: 1.1.6 Lønnssamtale

Den enkelte arbeidstaker kan be om en lønnsamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen.

Kommentar: Det er kommet en ny bestemmelse om lønnsamtaler. Dette bør gi den enkelte ansatte bedre mulighet til å påvirke egen lønn.

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før-~~og~~ 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. *Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført bør arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.*

Kommentar: Den nye teksten i siste avsnitt av 1.3.3 skal bidra til å sikre arbeidstakere som i samarbeid med arbeidsgiver gjennomfører kompetanseutvikling, faktisk får en lønnsutvikling. Det er viktig at den ansatte under planleggingen av kompetansetiltaket tar opp spørsmålet om hvilken betydning tiltaket vil ha for lønnsutvikling. Da vil hun stille sterkere i den systematiske vurderingen i etterkant.