

# OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSAVTALE

## § 1 Hjemmelsgrunnlag

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

## § 2 Parter

Det vises til Hovedavtalens § 2.

## § 3 Formål og prinsipper

### Formål:

Formålet med denne avtalen er å gi alle ansatte i Oslo kommune muligheter til:

- etterutdanning/faglig ajourføring
- videreutdanning/videreutvikling
- lederutdanning/lederopplæring
- lederutvikling

Kompetansen og kvalifikasjonene hos de enkelte arbeidstakerne på alle nivåer skal til enhver tid være av en slik kvalitet at de på en best mulig måte kan utføre sine arbeidsoppgaver. Den enkelte arbeidstaker skal også gis muligheter til å kvalifisere seg utover kravene til nåværende stilling.

### Prinsipper:

Hovedprinsippet i kommunen er strategisk kompetanseutvikling.

Dette skal skje gjennom:

- kartlegging av de ansattes real-/formalkompetanse og behov, samt virksomhetenes nåværende og framtidige behov
- nyttiggjøring av de ansattes real-/formalkompetanse
- opplærings- og utviklingstiltak for de ansatte

Forholdene skal legges til rette for å benytte arbeidsplassen som læringsarena.

De tillitsvalgte gis anledning til, og oppfordres til å delta i arbeidet.

## § 4 Begreper

I denne avtale legger man disse begreper til grunn:

Kompetanse er kunnskaper, erfaringer, ferdigheter og holdninger.

Grunnutdanning er den opplæring som vedkommende har skaffet seg før ansettelsen og som dekker stillingens arbeidsområde.

Etterutdanning/ faglig ajourføring	tar i første rekke sikte på å gjøre den ansatte bedre skikket til å løse sine daglige arbeidsoppgaver som følge av endret teknologi, bestemmelser, forskrifter m.v. Instruksjons/veiledningsprogram for nyansatte. Jf. §§ 13 og 14.
Videreutdanning	tar hovedsakelig sikte på å kvalifisere den ansatte til avansement i egen stilling/annen stilling/høyere stilling.
Videreutvikling	tar i hovedsak sikte på å utvikle den enkelte ansatte både faglig og personlig.
Lederutdanning/ lederopplæring	Opplæring/utdanning som tar sikte på å sette lederen bedre i stand til å løse sine lederoppgaver.
Lederutvikling	tar sikte på å dyktiggjøre ledere i sin lederrolle.

## § 5 Ansvar

Hver virksomhet og den enkelte leder har et ansvar for opplæring og utvikling av sine medarbeidere.

Den enkelte ansatte har også ansvar for sin egen faglige- og personlige utvikling.

## § 6 Opplærings- og utviklingsplan

Det skal utarbeides en opplærings- og utviklingsplan i hver virksomhet, basert på de individuelle opplærings- og utviklingsbehov fremkommet gjennom medarbeidersamtaler og de opplærings- og utviklingsbehov som har fremkommet gjennom kompetansekartlegging og analysearbeid i virksomheten.

Opplærings- og utviklingsplanen skal inneholde tiltak for hele eller deler av virksomheten og slik at alle får mulighet til å delta i løpet av en periode, fastsatt av medbestemmelsesutvalget.

## § 7 Opplæringsbudsjettet

Det skal utarbeides et totalt opplæringsbudsjett ved de enkelte virksomheter basert på en opplæringsplan som er behandlet i medbestemmelsesutvalget, jf. Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse § 4.2 c.

Budsjettering av tiltakene i opplæringsplanen tas med i den ordinære plan- og budsjettprosess. Opplæring og utvikling av ansatte er en

investering på linje med øvrige investeringer en virksomhet gjør. Det må derfor stilles dokumentasjonskrav til hvordan midlene skal anvendes og det må rapporteres på bruken av dem.

Retningslinjer for disponering av opplærings- og utviklingsmidler som er budsjettert sentralt utover fondsmidlene fastsettes av Kontaktutvalget.

## **§ 8 Permisjon**

Behandling av permisjoner til opplærings-, utdannings- og utviklingstiltak, er virksomhetsleders ansvar i henhold til personalreglementet og etatsjefsinstruksen.

I tillegg til lov- og avtalefestede permisjoner, skal all utdanning som er relevant i forhold til kommunens arbeidsområde søkes dekket ved interne kurs, stipendordninger og permisjon med inntil full lønn.

Arbeidstakere med turnustjeneste, som er innvilget permisjon med full lønn for å gå på kurs på sin lovbestemte uke-fridag, gis ny fridag som kompensasjon. For reguleringsfridag (F2-dag) gis kompensasjon i henhold til stillingens størrelse.

Arbeidstakere med natt-/kveldstjeneste, som er innvilget permisjon med full lønn innvilges permisjon (full lønn) for nattevakt/kveldsvakt pr. hel undervisningsdag (8-timersvakten) før opplæring tar til, eventuelt vakten etter.

Arbeidstakere som innvilges fri for å forelese/holde foredrag, gis permisjon og godtgjøring etter fastsatte retningslinjer.

Permisjon med lønn for videreutvikling kan som hovedregel innvilges dersom arbeidstakeren har vært ansatt i minst 2 år i den stilling det søkes permisjon fra.

Permisjon med lønn vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Ved heltidsstudier/lederopplæring i intern regi, gis permisjon med lønn.

Med lønn i forhold til ovennevnte menes ordinær regulativlønn, tillagt faste årlige tillegg. For dem som arbeider på akkord, skal akkordtillegg/-fortjeneste medregnes.

## **§ 9 Utgifter til omsorgsarbeid ved etter- og videreutdanning og kurs/konferanser**

Arbeidstakere som har omsorgsforpliktelser for barn under 12 år, funksjonshemmede barn, eldre og uføre, kan ved deltakelse på pålagt etter- og videreutdanning og kurs/konferanser få dekket

sannsynliggjorte utgifter som skyldes omsorgsforpliktelser, med inntil kr 400,- pr. døgn.

Ordningen er begrenset til 14 døgn pr. år, for eneforsørgere 20 døgn pr. år. Det forutsettes at forpliktelsen ellers ville ha hindret arbeidstakeren i å delta.

## **§ 10 Bindingstid**

Hvis permisjon med lønn gis til heltids-/deltidsstudier, skal bindingstiden være det dobbelte av permisjonstiden. Hvis bindingstiden ikke overholdes, skal det tilbakebetales et beløp som ikke overstiger den lønnsinntekt vedkommende har hatt i det tidsrom han/hun har hatt permisjon. Er en del av bindingstiden opptjent, reduseres refusjonskravet tilsvarende.

Bindingstid kan også avtales dersom kommunen ved opplæring/hospitering yter vesentlig økonomisk støtte.

Avtale om bindingstid og økonomiske plikter/rettigheter inngås før permisjon starter.

## **§ 11 Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene**

Permisjon med lønn kan innvilges. Det er en forutsetning at kurset har et innhold som gir arbeidstakeren en opplæring av betydning for vedkommendes arbeid i kommunen. Vedrørende kurs for tillitsvalgte, vises det til Hovedavtalens bestemmelser.

## **§ 12 Intern opplæring**

For å få bedre utnyttelse av opplæringsmidlene og større spredning blant de ansatte, skal intern opplæring prioriteres høyt.

Virksomhetene kan pålegge arbeidstakere å delta i kurs- og opplæringsvirksomhet.

## **§ 13 Introduksjon av nyansatte**

Introduksjon av nyansatte skal foregå systematisk i virksomhetene i henhold til det rammeprogram som foreligger i kommunen. Det bør skje i tre faser.

1. Presentasjon av Oslo kommunes forvaltning og av egen virksomhet.  
Presentasjon av vernetjenesten og tillitsvalgte.
2. Innføring og opplæring i den praktiske jobbsituasjon.
3. Oppfølgingssamtaler skal foregå mellom den nyansatte og nærmeste leder henholdsvis etter 2 og 5 måneder.

#### **§ 14 Medarbeidersamtaler**

Det skal holdes planlagte medarbeidersamtaler mellom leder og ansatte i henhold til det rammeprogram som foreligger i kommunen. Samtalene holdes årlig, eller når medarbeider ber om det.

#### **§ 15 Opplæringsutvalg**

Det nedsettes opplæringsutvalg i hver virksomhet, som oppnevnes av medbestemmelsesutvalget. Retningslinjer godkjennes av medbestemmelsesutvalget. Retningslinjene skal også omfatte prinsipper for utvelgelse av deltakerne. Likestillingsaspektet skal vektlegges.

I virksomheter uten medbestemmelsesutvalg oppnevnes opplæringsutvalg av partene, og utvalget fastsetter selv retningslinjene.

#### **§ 16 Vikarer**

Ved utarbeidelse av opplæringsplan må virksomheten ta med i vurderingen, behov for vikarer og innarbeide konsekvensene i budsjettet.

#### **§ 17 Tvister**

Twist om forståelse av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og vedkommende organisasjon kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten.

Før en organisasjon tar ut stevning skal kommunen og forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

#### **§ 18 Varighet**

Denne avtale trer i kraft fra 01.04.2002 og gjelder til 31.12.2003. Så fremt avtalen ikke sies opp av en av partene med 3 – tre – måneders varsel, gjelder den videre for 1 år av gangen.