

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-028

UNIO
på den eine side

og

OSLO KOMMUNE
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2026 – Oslo Kommune

Den 7., 26., 27., 28. og 29. mai 2026 vart det halde meklingsmøte på hotell Continental under leiding av meklar Inger-Marie Landfald og meklar Hanne Sofie Bjelland.

Til stede for partane:

Unio:

Marianne Lange Krogh, Bård Eirik Ruud, Aasne Mygland, Ane Hestmann Melle, Arun Ghosh, Atle Thorstensen, Benthe Sogn, Camilla Neerland Berglund, Christian Evenshaug, Ellinor Gilberg, Hege B. Johnsen, Henriëtta Richter Uitdenbogaardt, Ida Næss Hjetland, Ingvild Baadsvik, Kamilla Lemb Herbjørnsen, Kjell Magne Mørk, Knut Walle-Hansen, Pål Martin Vinghøg, Petter Lysrud Johannessen, Stig Brusegard, Stine Sund, Thomas Toddy Valås, Ole Otterstad og Rolf Stangeland..

Oslo Kommune:

Harald Nævdal, Elin Ludvigsen Kjenn, Kjell Hugo Jensen, Ivar Liabø og Knut Kvamsdahl

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Unio, motteke 30. april 2026.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 7. mai 2026.
3. Unios krav om at meklinga blir avslutta, datert 21. mai 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særsmøter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge partar tilrådde forslaget og vil sørgja for relevant saksgang vidare. Svarfrist vart sett til 18.06.2026 kl. 12:00.

Meklinga vart avslutta kl.


Inger-Marie Landfald


Hanne Sofie Bjelland

Meklerens forslag

i sak:

LO Kommune Oslo

Unio Oslo kommune

Akademikerne kommune

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune Oslo (YS-K Oslo)

på den ene side, og

Oslo kommune

på den annen side vedrørende tariffrevisjonen 2026

OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2026

Det vises til fullstendig forslag nedenfor. Øvrige krav tas ikke til følge.

1. Generelt

Generelle bestemmelser og særbestemmelser for bestemte virksomheter eller bestemte grupper av arbeidstakere med utløp 30.04.2026, prolongeres for tariffperioden 01.05.2026 – 30.04.2028 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor

2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell

Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 4,15 prosent, minimum kr. 24 000, med virkning fra 01.05.2026, jf. vedlegg 1.

3. Endring i tariffavtalene

Revidert tekst etter partsarbeid 2024-26

Partene er enige om endringer som kommer fram i vedlegg til referat av 27.03.2026, som er vedlegg 4.

I tillegg foretas følgende endringer i Dok. 25 med utgangspunkt i endringene som følger av partsarbeidet:

Generelle bestemmelser – overenskomstens del A

Det foretas endringer i generelle bestemmelser slik det fremgår av vedlegg 2.

Særbestemmelser – overenskomstens del B

Det foretas endringer i særbestemmelsene inntatt i overenskomstens del B i samsvar med det Oslo kommune og de enkelte organisasjoner er enige om i preliminnære forhandlinger. Det foretas øvrige endringer i særbestemmelser inntatt i overenskomstens del B slik det fremgår av vedlegg 3.

Til meklingsprotokollen:

1) Arbeidstid for kontoradministrasjonen

Partene vil i tariffperioden 2026-28 ha samtaler for å gå gjennom reglene i Dok. 25 om arbeidstid for kontoradministrasjonen. Formålet er å identifisere bestemmelser som oppfattes som uklare eller uhensiktsmessige, og ha samtaler om mulige forbedringer og tydeliggjøringer. Eventuelle forhandlinger mellom partene på grunnlag av disse samtalene gjennomføres i tilknytning til tariffrevisjonen i 2028.

2) Revidert tekst etter partsarbeid 2024 - 26

De endringene som er gjort i avtaleverket i partsarbeidet, er ikke ment å innebære materielle endringer. Det betyr at de ansattes rettigheter i henhold til tidligere overenskomst ikke endres. Endringene har hatt som formål å gjøre avtaleverket lettere å forstå og enklere å bruke i praksis.

Umiddelbart etter tariffoppjøret vil partene gjennomgå henvisninger i særbestemmelsene slik at de er i tråd med den reviderte teksten.

3) Partsarbeid om stillingsregisteret

Partene er enige om viktigheten av et velfungerende stillingsregister.

Partene skal i tariffperioden 2026-28 gå gjennom stillingsregisteret og identifisere behov for endringer i eksisterende stillingskoder og behov for å opprettelse av nye stillingskoder. I dette arbeidet skal partene blant annet vurdere forholdet mellom generelle og fagspesifikke stillingskoder, lønnsinnplassering og hvordan uttelling for videreutdanning, spesial- og masterutdanning bedre kan ivaretas gjennom stillingsregisteret.

Arbeidet skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i stillingsregisteret som skal danne grunnlag for tariffrevisjonen 2028.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.01.2028.

4) Partsarbeid om veiledning

Partene er enige om at ansattes veiledning av lærlinger og studenter under utdanning er viktig for å sikre oppbygging av god kompetanse og bidra til rekruttering av fremtidige arbeidstakere til Oslo kommune.

Partene vil i tariffperioden 2026 – 28 innhente kunnskap og identifisere eventuelle utfordringer i tilknytning til ansattes oppgaver som veiledere. I dette arbeidet skal partene kartlegge i hvilket omfang veiledning innebærer merarbeid og økt ansvar for kommunens ansatte. Eventuelle endringer som partene ser behov for på bakgrunn av arbeidet, kan bringes inn i tariffrevisjonen 2028.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.01.2028.

5) Partsarbeid om permisjon i forbindelse med eksamen

Kommunens velferdsreglement har regler om permisjon i forbindelse med eksamen. Bestemmelsene ble laget i en tid da det var færre eksamensformer enn det er i dag. Partene vil

derfor i tariffperioden 2026-28 ha samtaler om hvordan kommunen best kan ivareta hensynene til både arbeidstaker og arbeidsgiver i slike situasjoner, i lys av at kommunen ønsker å legge til rette for at arbeidstakere gjennomfører kompetanseutviklingstiltak.

Eventuelle endringer som partene ser behov for på bakgrunn av samtalene, kan bringes inn i tariffrevisjonen 2028.

6) Pleiepenger

Partene har sammen utarbeidet og sender et brev til Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger.

Dersom en slik ordning ikke er opprettet innen 1. juni 2027, skal arbeidsgiver fra denne datoen som en prøveordning forskuttere pleiepenger inntil det opprettes en slik forskutteringsordning.

Partene skal evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

Forskutteringens lengde begrenses til inntil fire måneder og totalt fire måneder i løpet av et kalenderår.

Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i kommunen de siste ni måneder før uttak av pleiepenger.

Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.

Ved avslag på ytelsen fra NAV eller ved feil eller urettmessig forskuttete pleiepenger, har arbeidstaker plikt til å tilbakebetale forskuttet beløp til arbeidsgiver.

Vedlegg 1

Ltr.	01.05.2025	Tillegg	01.05.2026
1	449 350	24 000	473 350
2	452 650	24 000	476 650
3	456 050	24 000	480 050
4	459 550	24 000	483 550
5	463 050	24 000	487 050
6	466 650	24 000	490 650
7	470 350	24 000	494 350
8	474 150	24 000	498 150
9	477 950	24 000	501 950
10	481 450	24 000	505 450
11	485 050	24 000	509 050
12	488 550	24 000	512 550
13	492 250	24 000	516 250
14	496 350	24 000	520 350
15	500 350	24 000	524 350
16	504 550	24 000	528 550
17	508 550	24 000	532 550
18	512 750	24 000	536 750
19	516 950	24 000	540 950
20	521 150	24 000	545 150
21	526 050	24 000	550 050
22	530 750	24 000	554 750
23	535 350	24 000	559 350
24	542 600	24 000	566 600
25	547 000	24 000	571 000
26	552 000	24 000	576 000
27	557 200	24 000	581 200
28	562 800	24 000	586 800
29	568 700	24 000	592 700
30	575 100	24 000	599 100
31	582 000	24 200	606 200
32	590 100	24 500	614 600
33	598 500	24 900	623 400
34	607 900	25 300	633 200
35	617 300	25 700	643 000
36	628 000	26 100	654 100
37	639 800	26 600	666 400
38	650 500	27 000	677 500
39	661 800	27 500	689 300
40	674 200	28 000	702 200
41	685 600	28 500	714 100
42	697 900	29 000	726 900
43	711 000	29 600	740 600
44	722 700	30 000	752 700
45	736 900	30 600	767 500
46	751 500	31 200	782 700
47	766 300	31 900	798 200
48	781 000	32 500	813 500
49	795 200	33 100	828 300

Ltr.	01.05.2025	Tillegg	01.05.2026
50	810 300	33 700	844 000
51	825 100	34 300	859 400
52	839 900	34 900	874 800
53	856 000	35 600	891 600
54	872 700	36 300	909 000
55	893 000	37 100	930 100
56	913 400	38 000	951 400
57	930 600	38 700	969 300
58	948 800	39 400	988 200
59	967 500	40 200	1 007 700
60	987 300	41 000	1 028 300
61	1 006 600	41 800	1 048 400
62	1 026 700	42 700	1 069 400
63	1 047 800	43 500	1 091 300
64	1 066 700	44 300	1 111 000
65	1 088 200	45 200	1 133 400
66	1 109 800	46 100	1 155 900
67	1 131 400	47 000	1 178 400
68	1 153 900	47 900	1 201 800
69	1 176 600	48 900	1 225 500
70	1 199 500	49 800	1 249 300
71	1 223 300	50 800	1 274 100
72	1 247 200	51 800	1 299 000
73	1 271 900	52 800	1 324 700
74	1 297 100	53 900	1 351 000
75	1 322 700	54 900	1 377 600
76	1 349 100	56 000	1 405 100
77	1 375 300	57 100	1 432 400
78	1 402 700	58 300	1 461 000
79	1 430 600	59 400	1 490 000
80	1 458 800	60 600	1 519 400

Overenskomstens del A – Generelle bestemmelser

1) 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

2.1 Ansettelse, opprykk, heltid og utvidelse av stilling

2.1.1 Ansettelse og opprykk

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (formal- og realkompetanse samt skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, kan søker av det underrepresenterte kjønn foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

De sentrale partene skal prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

2) 4.3 Dokumentasjon på sykefravær

4.3 Dokumentasjon på sykefravær

Arbeidstakeren har plikt til å legitimere gyldig fravær med egenmelding eller sykmelding i henhold til reglene i folketrygdloven. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens slutt til nærmeste leder med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenmelding skal leveres første arbeidsdag etter sykefraværet.

Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal arbeidstaker levere nødvendig dokumentasjon for refusjon fra NAV.

Dersom det ikke leveres inn tilfredsstillende dokumentasjon, skal det foretas trekk i lønn.

3) 4.4 Egenmelding og legeerklæring

4.4 Egenmelding ~~og legeerklæring~~

Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiverbyrådsavdelingen med sentral arbeidsgivermyndighet har fastsatt etter drøfting med forhandlingssammenslutningene i medhold av folketrygdlovens regler.

~~Protokolltilførsel:~~

~~Det kan gjelde andre bestemmelser enn det som følger av punkt 4.4, jf. folketrygdloven § 8-24, fjerde ledd.~~

~~Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, og kan nyttes opptil tre kalenderdager om gangen. Har arbeidstakeren benyttet egenmelding for 3 kalenderdager,~~

~~kan ny egenmelding først benyttes etter at han/hun har vært i arbeid i 16 kalenderdager.~~
Sykdom på vakt som strekker seg over et døgnskille skal regnes som én sykefraværegenmeldings dag.

~~Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring som hovedregel fornyes hver 14. dag, med mindre arbeidstakeren er innlagt på sykehus.~~

Arbeidstaker kan fratras retten til bruk av egenmelding på de vilkår som følger av folketrygdlovens bestemmelser.

4) Fleksibel arbeidstid

8.10.3 Forholdet mellom fleksitid og overtid

~~Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.~~ Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter kapittel 13.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres, og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes atskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. kapittel 13, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

8.10.5 Arbeidstid og kjernetid

Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 067.00 – 09.00 og fra kl. 14.30 – 210.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer per dag eller 48 timer per uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 210.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter kapittel 12.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid Ved behov kan de lokale partene avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid.

8.10.7 Plusstimer og minustimer

Inntil 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer overføres til neste avregningsperiode.

Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon ved overgang til neste avregningsperiode.

Trimelig tid Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvordan opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres, skal kunne avvikles før avregningsperiodens utløp.

Hvis en arbeidstaker har mer enn 10 minustimer ved utgangen av en måned, foretas trekk i lønn for de overskytende timene.

Når en arbeidstaker skal slutte i Oslo kommune, har arbeidsgiver og arbeidstaker et felles ansvar for at plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Plusstimer som ikke er avviklet i oppsigelsestiden, utbetales ikke, bortsett fra hvis sykdom eller avvikling av lovfestet permisjon har medført at avvikling ikke har vært mulig.

Protokolltilførsel:

Utvidelsen av ytre ramme for arbeidstid er ment å øke fleksibiliteten for den enkelte arbeidstaker, basert på arbeidstakers behov for tilpasning av arbeidstid, ikke løse arbeidsgivers utfordringer som ellers ville gitt arbeidsgiver behov for å pålegge overtid. Partene er enige om at endringene i fleksitidsbestemmelsene ikke skal øke den samlede ordinære arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Det er et felles ansvar for arbeidsgiver og arbeidstaker å sikre at opparbeidet fleksitid avvikles innenfor avregningsperioden.

Partene er enige om at endringene i fleksitidsbestemmelsene skal evalueres i tariffperioden. Innholdet i evalueringen fastsettes av partene i fellesskap. Dersom evalueringen viser at konkrete endringer i fleksitidsbestemmelsene har medført at den samlede ordinære arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker har økt, og/eller bidrar til en uforsvarlig arbeidssituasjon, er partene enige om å endre de aktuelle bestemmelsene tilbake til ordlyden slik den var per 30.04.2026.

5) 9.7.3 Lønnsrammesystemet

Stillingsregisteret:

Stil- lings- kode	STILLINGSBETEGNELSE	Avtale	Lønns- ramme	MERKNADER
2	Maskinsjef	A	5301	
XXX	Klinisk ernæringsfysiolog I	A	XXXX	
XXX	Logoped	A	XXXX	
XXX	Spesialtannpleier	A	XXXX	
64	Avdelingssykepleier **)	A	5602 5801	
70	Overhelsesykepleier **)	A	5501 5801	
72	Oversykepleier **)	A	5801 6201	
211	Grafiker	A	2001	
232	Personalsjef	A	5602	

247	Feiersvenn	A	1001 10136	
253	Ledende hjelpepleier	A	1401	
254	Bioingeniør II	A	5003	Ved krav om 1-årig relevant faglig videreutdanning fra universitet eller høyskole gis 2 alt. i tillegg
264	Barnehageleder	A	5501	
342	Pedagogisk/psykologisk rådgiver I	A	6001	Forutsetter spesialistkompetanse
355	Assisterende arbeidsleder	A	1201	
380	Distriktsleder	A	5301	
450	Fagsjef	Del II LOK*)		<u>Bare til bruk i byrådsavdelingene og bystyrets sekretariat</u>
451	Spesialrådgiver	Del II LOK*)		<u>Bare til bruk i byrådsavdelingene og bystyrets sekretariat</u>
452	Rådgiver	Del II LOK*)		<u>Bare til bruk i byrådsavdelingene og bystyrets sekretariat</u>
<u>XXX</u>	<u>Sykepleier med spesialistgodkjenning</u>	<u>LOK</u>		<u>Forutsetter relevant mastergrad og spesialistgodkjenning i klinisk allmennsykepleie, jf. forskrift 2019-11-19-2206, og at det er stilt krav om slik utdanning for stillingen. Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten</u>
500	Avdelingsleder	Del IIIb		<u>Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale</u>
501	Spesialkonsulent	Del IIIb		<u>Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale</u>
502 <u>XXX</u>	Komitesekretær <u>Utvalgssekretær</u>	Del IIIb <u>LOK*)</u>		<u>Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale</u>
<u>XXX</u>	<u>Naturviter</u>	<u>LOK</u>		<u>Bare til bruk i Bymiljøetaten</u>
<u>XXX</u>	<u>Psykolog</u>	<u>LOK</u>		<u>Bare til bruk i Barne- og familieetaten</u>

*) Fra 01.01.2027. Del II opphører fra samme tidspunkt.

**) Flyttingen til ny lønnsramme medfører ikke kostnad. Arbeidstakere i disse kodene plasseres i lavere lønnsrammealternativ i ny ramme med samme lønn som i dag.

Protokolltilførsler:

Kode 500 Avdelingsleder strykes med virkning fra 01.06.2026

Kode 247 Feiersvenn: Ved innplassering i nytt lønnsrammealternativ skal det sikres at ingen går ned i lønn.

6) 9.9 Lokal lønnspolitikk

9.9 Lokal lønnspolitikk

Det forutsettes at virksomhetene skal ha en lokal lønnspolitikk som er drøftet med de lokale arbeidstakerorganisasjonene. For å bidra til forutsigbarhet skal den lokale lønnspolitikken skal gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

7) 9.12.1 Informasjon om administrative vedtak om lønsplassering

9.12.1 Informasjon om administrative vedtak om lønsplassering

De lokale arbeidstakerorganisasjonene skal få informasjon om arbeidsgivers administrative vedtak om lønsplassering innen 30 dager.

8) 10.3 Forhandlinger på særlig grunnlag

10.3 Forhandlinger på særlig grunnlag

De lokale arbeidstakerorganisasjonene kan fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

- a. når stillings-/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- b. når arbeidsgiver har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
- c. når kompetansekravene til en stilling er blitt endret
- d. når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen
- e. ved kompetanseutvikling eller gjennomført videreutdanning hos arbeidstaker som er relevant for vedkommendes arbeidsområde

Lønnsrelasjoner og gjennomført relevant videreutdanning kan være momenter i vurderingene i slike forhandlinger.

I slike forhandlinger kan de lokale partene inngå avtale om:

- a. endring av stillingskode og lønnsramme innenfor kommunens lønnsrammesystem
- b. endring av lønnsrammealternativ (lønnstrinn)
- c. kronetillegg som en personlig ordning

Det er de lokale arbeidstakerorganisasjonene som representerer arbeidstakersiden i slike forhandlinger. Unntaksvis kan en annen lokal arbeidstakerorganisasjon i virksomheten eller i en annen virksomhet, eller en sentral arbeidstakerorganisasjon, opptre på vegne av en arbeidstaker eller arbeidstakergruppe. Arbeidstakerorganisasjonen informerer arbeidsgiver om dette på forhånd. Ved eventuell uenighet i lokale forhandlinger, kan den lokale arbeidstakerorganisasjonen sende saken til sin sentrale arbeidstakerorganisasjon.

Senest 14 dager etter at de lokale forhandlingene er avsluttet, kan den sentrale arbeidstakerorganisasjonen kreve sentrale forhandlinger i saken.

Dersom de sentrale partene ikke kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for ankenemnd, jf. punkt 10.4.

9) 12.1 Arbeid på kveld og natt

12.1 Arbeid på kveld og natt

12.1.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, samt arbeidstaker omfattet av punkt 8.2.2, får 40 % tillegg til ordinær lønn for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00. For nattevakt betales tillegget ut vaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for byrådsavdelingen med sentral arbeidsgivermyndighet til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge- og høytidsdagstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke for overtid.

12.1.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke, jf. punkt 8.2) får et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn for tiden fra kl. 20.00 til kl. 06.00. Tillegget betales ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.

12.1.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 12.1.1 eller 12.1.2, tilstås 20 %, minimum kr 2556 per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp er bestemt i tariffavtale. For nattevakt betales tillegget ut vaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.

10) 12.2.1 Tillegg for pålagt arbeid på påskeaften, 1. og/eller 17. mai

12.2.1 Tillegg for pålagt arbeid på påskeaften, 1. og/eller 17. mai

Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn for arbeidstakere som har fri på helge- og høytidsdager. Pålegges arbeid på slike dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønnen.

Dette tillegget gis ikke til arbeidstakere i kontoradministrasjonen. Pålagt arbeid for arbeidstakere i kontoradministrasjonen på påskeaften, 1. og/eller 17. mai, er overtid, jf. kapittel 13.

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

~~Midlertidige ansatte som er inntatt for høyst 12 ukers arbeid får ikke lønn for helgedager.~~

~~Sesongarbeidere får etter 12 ukers sammenhengende arbeid ordinær lønn på helgedager mellom søndager. Det samme gjelder fra sesongens begynnelse dersom de har arbeidet minst 12 uker i sammenheng en av de 2 siste sesonger.~~

~~Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.~~

11) 12.2.2 Tillegg for ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager

12.2.2 Tillegg for ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 2223 %, minimum kr 7073 per 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, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på 30 %, minimum kr 105110 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under punkt 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på 35 %, minimum kr 130135 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

12) 13.8 Avspasering av overtid

13.8 Avspasering av pålagt overtidsarbeid

Pålagt overtidsarbeid kan avspaseres hvis arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker er enige om det. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales.

~~Ø~~Dersom arbeidstaker senere ikke ønsker å avspasere overtiden ~~avspaseres i løpet av en 12 måneders periode. I motsatt fall likevel, skal den~~ utbetales som ordinær timelønn.

13) 16 Kompetanse, læring og utvikling

16 Kompetanse, læring og utvikling

~~Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse og samarbeider om hvordan dette skal gjennomføres. Kompetanseutvikling som er rettet inn mot strategisk viktige områder kan bidra til at kommunen til enhver tid har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine oppgaver. Det er videre sentralt at det legges til rette for at arbeidstakerne får benyttet kompetansen sin. Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte arbeidstaker kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling.~~

~~De lokale partene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i Opplærings- og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å dra nytte av og videreutvikle arbeidstakernes kompetanse.~~

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, ~~anbefales~~ skal det være tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal arbeidsgiver legge til rette for tilby en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver, stillingskode og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført, skal arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens art, omfang og betydning for arbeidsoppgaver, lønnsutvikling og eventuell innplassering i ny stillingskode som bedre reflekterer arbeidstakerens reelle kompetanseutviklingen.

I den utstrekning arbeidsgiver og arbeidstaker i samarbeid finner det nødvendig at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning eller annen kompetanseutvikling for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver, skal det gis nødvendig permisjon med full lønn og dekning av legitimerede utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver skal arbeidsgiver vurdere hensiktsmessig tilrettelegging, inkludert muligheter for permisjon med lønn.

Arbeidsgiver kan pålegge alle arbeidstakere å delta i kurs-~~o.l.~~ kompetanseutvikling i den ordinære arbeidstiden for å øke sine kvalifikasjoner.

14) 17.3 Tillegg for timelønnet arbeid/ekstrahjelp

17.3 Tillegg

Følgende tillegg utbetales for arbeid uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang:

- Tillegg for delt dagsverk (jf. punkt 8.7)
- Tillegg for kvelds- og nattarbeid (jf. punkt 12.1)
- Tillegg for lørdags- og søndagsarbeid (jf. neste avsnitt)
- Tillegg for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. punkt 12.2)

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 2223 %, minimum kr 7073 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

15) 21.7 Overtid

21.7 Overtid

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innen de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3. Overtid skal søkes unngått.

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid.

Hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales overtidsgodtgjøring etter kapittel 13 som for arbeidstakere i full stilling i ~~begynnerlønn i lønnsramme 101.~~

16) 22 Livsfasepolitikk

22 Seniorpolitikk Livsfasepolitikk

Oslo kommune skal ha tiltak for å tilrettelegge for gode arbeidsforhold for ansatte i alle livsfaser ~~motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.~~

Aktuelle tiltak kan blant annet være

- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilrettelegging av arbeidstid
- utviklingsmuligheter tilpasset ulike livsfaser
- å inkludere seniorperspektiv i karriereplanleggingen,
- å vurdere å tilby retrettstilling ved behov,
- ~~tilrettelegging av arbeidsoppgaver,~~
- ~~tilrettelegging av arbeidstid~~ **og**
- tilrettelegging for trening i arbeidstiden.

Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorlivsfasepolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens arbeidstakere.

17) Generell merknad 3 og 10 til stillingsregisteret

Generell merknad 3 til stillingsregisteret:

~~Stilling som har fått lønnsopprykk lokalt, beholder sin høyere lønsplassering ved nytilsetting, dersom ikke annet fremkommer av protokoll/vedtak, f.eks. personlig tillegg/ordning.~~

Generell merknad 10 til stillingsregisteret:

~~Stillinger i barnehagene som inntil 30.04.04 har praktisert ordningen med 9 dagers tjenestefri som opphørte pr. 01.05.04, skal ha 3 alternativer opprykk i tillegg til sin ordinære innplassering. For følgende koder er denne ordningen inntatt i stillingsregisteret ved heving av minsteinplasseringen: Stk. 9, 102, 103, 237, 288, 289, 372, 379. Andre stillinger i barnehagene hvor denne ordningen har vært praktisert, får tillegget gitt lokalt.~~

Nytt punkt: 10.6 Krav til protokoll/vedtak om lønnsøkning

For alle lønnsøkninger etter dette kapitlet skal det fremgå av protokollen/vedtaket om endringen gjelder stillingen eller er et personlig tillegg. Hvis dette ikke fremgår av protokollen/vedtaket, er tillegget å anse som gitt på stillingen. Samme lønsplassering skal da legges til grunn ved nyansettelse, med mindre endringer i stillingen, oppgavene eller kompetansen tilsier en annen lønsplassering.

Protokolltilførsel:

Endringen det vises til i generell merknad 10, skjedde i 2004. At merknaden nå tas ut av stillingsregisteret, er en forenkling i tråd med partsarbeidet om avtaleverket som ble gjennomført 2024-26, og er ikke ment å innebære en materiell endring. Det betyr at de ansattes rettigheter ikke endres.

Overenskomstens del B – Særbestemmelser med sentrale arbeidstakerorganisasjoner som gjelder bestemte virksomheter eller bestemte grupper av arbeidstakere

Forhandlingsrett på særbestemmelser

~~DEL C – ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE SENTRALE ARBEIDSTAKERORGANISASJONER SOM GJELDER BESTEMTE VIRKSOMHETER ELLER BESTEMTE GRUPPER AV ARBEIDSTAKERE~~

Særbestemmelse~~ne~~r kommer i tillegg til ~~eller/~~erstatte~~r~~ de generelle reglene i Dok. 25 fellesbestemmelsene og/eller de generelle særbestemmelser.

~~Protokolltilførsel vedr. C:~~

~~I de tilfeller~~Hvis kommunen og en sentral arbeidstakerorganisasjon har opprettet særbestemmelser for en bestemt virksomhet eller en bestemt gruppe arbeidstakere, kan en annen sentral arbeidstakerorganisasjon kreve opprettet tilsvarende partsforhold med kommunen til de samme særbestemmelser med kommunen. Rett til å opprette og forhandle om særbestemmelser i medhold av denne bestemmelse betinger at hvis vedkommende organisasjonen organiserer minst 17,510 % eller mer minst 200 av de arbeidstakere bestemmelsen gjelder for.

Dersom ~~særbestemmelse er inngått mellom kommunen og en organisasjon og~~ vilkårene ovenfor ikke lenger er til stede basert på dokumenterte medlemstall ~~per~~ 1. januar~~1.~~, opphører ~~særbestemmelsen som avtale mellom kommunen og~~ vedkommende sentrale arbeidstakerorganisasjons partsforhold med kommunen til de aktuelle særbestemmelsene.

Særbestemmelser med Fagforbundet

1.2 Brann- og redningsetaten

A Brannpersonell i utrykningstjenesten

§ 2

Arbeidstid og skiftordning i utrykningstjenesten

Den ordinære tjenestetid for brannpersonell med utrykningstjeneste er 39 timer pr. uke i gjennomsnitt. Det gis en ukes avspasering i tillegg til ordinære reguleringsfridager. Denne avspasering tas etter nærmere avtale med arbeidsgiver utenom ordinær ferietid.

Skiftplanen utarbeides etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Utgangspunktet for tjenesten er en 2-skiftsordning med 9 timers dagskift og 15 timers nattskift, med døgnvakt fredager, lørdager og søndager, og med mulighet for døgnvakt mandager. Lengden på en vakt kan ikke overstige 48 timer.

Utgangspunktet for tjenesten om sommeren er døgnvakter. Skiftplanen som gjelder for sommeren legges over en periode på 9 sammenhengende uker i hovedferieperioden etter ferielovens § 7. Lengden på en vakt i perioden kan ikke overstige 48 timer.

Utgangspunktet for tjenesten i tilknytning til påske-, høst-, vinter- og juleferien er døgnvakter. Skiftplanen som gjelder for påske- og juleferien legges over en periode på 2 uker. Skiftplanen som gjelder for høst- og vinterferien legges over en periode på én uke. Lengden på en vakt i perioden kan ikke overstige 48 timer.

Det kan arbeides inntil 24 timer overtidsarbeid innenfor en periode på sju dager. Overtidsarbeidet kan utføres i form av en døgnvakt. Samlet arbeidstid kan ikke overstige 48 timer i løpet av en periode på 72 timer.

Brannpersonell som utfører utrykningstjeneste og som ikke har søn- og helgedagsfri, får som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge- høytidsdag mellom søndager, 1 - ett - vakt døgn fri pr. år.

Partene kan lokalt avtale om det i stedet for en frivakt pr. år kan gis pengekompensasjon tilsvarende fellesbestemmelsenes § 10 pkt. 10.1.5, med 1,5/313 av årslønn. Årslønnen er regulativlønn uten andre tillegg.

Ordningen med fritidskompensasjon for helgedager som faller i ferien, gjennomføres på den måte at fritidskompensasjon gis med et fullt tjenstedøgn bare for de arbeidstakere som etter tjenesteplanen skulle gått på vakt helgedagsmorgen.

Særbestemmelser med Utdanningsforbundet

3.5.1 Kriterietall

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550	62	54	52
551 - 700	63	56	5253
701 - 900	65	58	5253
901 -	67	59	5253

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 - 550/700 elever/opp til 100 årsverk	6263	5456	5253
551/701 - elever/opp over 100 årsverk	6365	5658	5253

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550 = opp til 70 årsverk	62	54	52
551 - 700 elever = 71 - /opp til 100 årsverk	63	56	5253
701 - 1100 / = 101-150 årsverk	65	58	5253
1101 elever = /over 150 årsverk	67	59	5253

3.6.1 Generelt

Protokolltilførsel som settes inn under punkt 3.6.1:

Ett t-trinn = 200 kroner.

3.6.2 Kontaktlærertjeneste

3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr **840 900** pr. elev man er kontaktlærer for.

3.9.1.1.2 Daggodtgjøring

Lærere som har ansvar for elever til og fra bemannet leirskole og som deltar sammen med elevene under leirskoleoppholdet, tilstås følgende godtgjøring pr. døgn/del av døgn på 3 timer eller mer regnet fra fremreisens start til hjemreisens slutt:

- Ordinære hverdager (mandag - fredag) **900 1610** kr.
- Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager **1100 1970** kr.

Med døgn menes tidsrommet kl. 00.00 til 24.00.

Særbestemmelser med Norsk Fysioterapeutforbund

3.4 Kompensasjon for økt ukentlig arbeidstid

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.1 og 3.2 kompenseres med **6 % av årslønn.**

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.3 kompenseres med **5,5 % av årslønn.**

Ved endring i stillingskode gjøres ny beregning med utgangspunkt i ny årslønn.

Det gis ikke kompensasjon etter denne bestemmelsen til arbeidstakere som ansettes fra og med 01.01.2031.

Særbestemmelser med Skolelederforbundet

3.5.1 Kriterietall

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550	62	54	52
551 - 700	63	56	5253
701 - 900	65	58	5253
901 -	67	59	5253

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 - 550/700 elever / = opp til 100 årsverk	62/63	54/56	52/53
551/701 -- elever / = over 100 årsverk	63/65	56/58	52/53

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550 = opp til 70 årsverk	62	54	52
551 - 700 elever = 71 / opp til 100 årsverk	63	56	5253
701 - 1100 / = 101-150 årsverk	65	58	5253
1101 elever / over 150 årsverk	67	59	5253



Byrådsavdeling for finans

REFERAT

I tariffperioden 2024-26 er det gjennomført et partsarbeid mellom de sentrale partene i Oslo kommune.

Til stede på ett eller flere møter:

Fra Oslo kommune:

Harald Nævdal, Elin Ludvigsen Kjenn, Knut Kvamsdahl, Kjell Hugo Jenssen, Ivar Liabø, Bård Hogstad

Fra LO kommune Oslo:

Per Egil Johansen, Roger Dehlin, Vidar Evjen

Fra Unio Oslo kommune:

Marianne Lange Krogh, Bård Eirik Ruud, Henriëtta Richter Uitdenbogaardt, Kamilla Lemb Herbjørnsen

Fra Akademikerne kommune:

Julius Okkenhaug, Annette Narverud

Fra YS-K Oslo:

Mona Bjørnstad, Irene Memia Mejri, Geir A. Gundersen

Partsarbeidet er basert på felles protokolltilførsel i tariffrevisjonen 2024, som lyder:

Partsarbeid arbeidet innen 31.01.2025.- Avtaleverket

Partene vil i tariffperioden 2024-26 ha samtaler om Dok. 25 del A og B for å identifisere muligheter for å gjøre avtaleverket, inkludert merknadsfeltet til stillingsregisteret, lettere å forstå og enklere å bruke i praksis. Partene vil også ha samtaler for å vurdere strukturelle spørsmål i Dok. 25, herunder utvidelse av lokal lønnsdannelse (LOK) og alternativer til gjeldende innledende protokolltilførsel til del C. I tillegg skal partene samtale om hvordan man kan ivareta publikums behov for tjenester utenfor kl. 07-17, jf. fellesbestemmelsene til § 8.1.1 femte ledd. Eventuelle endringer som partene ser behov for på grunnlag av samtalene, kan bringes inn i tariffrevisjonen i 2026.

Vedlagt er revidert avtaleverk som partene har arbeidet med i tariffperioden opp mot tariffrevisjonen 2026:

- Dok. 25 med endringer markert
- Dok. 25 uten endringer markert
- Stillingsregisteret
- Generelle merknader til stillingsregisteret

MB
Per

- Avtalespeil fra dagens avtaletekst til revidert avtaletekst
- Avtalespeil fra revidert avtaletekst til dagens avtaletekst

Partene anbefaler at det i tariffrevisjonen tydeliggjøres følgende:

- De endringene som er gjort i avtaleverket i dette partsarbeidet, er ikke ment å innebære materielle endringer. Endringene har hatt som formål å gjøre avtaleverket lettere å forstå og enklere å bruke i praksis.
- Særavtale om dekning av utgifter til reise, kost og overnatting ved tjenestereise for arbeidstakere i Oslo kommune oppheves samtidig med at endringene trer i kraft.
- Ordet "akkordfortjeneste", som i dag står i Dok. 25 punkt 4.6.1, 4.7.6 og 11.2, utgår som foreldet. Hvis det likevel skulle finnes ansatte i Oslo kommune som har akkordfortjeneste, så gjelder bestemmelsene slik de var før ordet ble tatt ut.
- Dagens punkt 8.10 *Innarbeidet tid* utgår som foreldet. Hvis det likevel skulle finnes noen som bruker bestemmelsen, så gjelder den slik den var før den ble tatt ut.

Partene er enige om å bruke både gammel og revidert avtaletekst som grunnlag for sine eventuelle krav/tilbud om endringer i avtaleverket i tariffrevisjonen 2026. Se vedlagte eksempel.


Oslo 27.03.2026


Harald Nævdal
for Oslo kommune


Per Egil Johansen
for LO Kommune Oslo


Marianne Lange Krogh
for Unio Oslo kommune


Julius Okkenhaug
for Akademikerne kommune

Mona Bjørnstad
for YS-K Oslo


7 vedlegg