

## RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-037 mellom

KAH  
på den ene side

og

Oslo kommune  
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010

4., 19., 21., 25., 26. og 27. mai 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler, Grensen 3, og på Hotel Royal Christiania, Oslo under ledelse av meklingsmann Geir Engebretsen.

### Til stede for partene:

KAH:

Anne Green Nilsen, Mari Sanden, Rigmor Hogstad, Ulrich Vollmerhaus, Bård Hogstad, Arild Olsen, Anne Kathrine Ellila.

Oslo Kommune:

Per-Steinar Aasebø, Harald Nævdal, Kjell Hugo Jensen, Knut Kvamsdahl, Kristin Vinje, Øystein Sundelin, Arild Sundberg, Ivar Liabø og Arne Kiil.

### Det ble fremlagt:

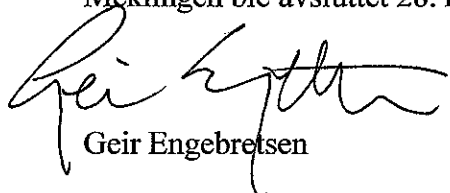
1. Melding om plassoppsigelse fra KAH, mottatt 3. mai 2010.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 3. mai 2010.
3. KAH's begjæring om at meklingen avsluttes, datert 21. mai 2010.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Meklingsmannen fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken. Begge parter meddelte at de anbefalte forslaget.

Svarfrist ble fastsatt til 21. juni 2010 kl 1200.

Meklingen ble avsluttet 28. mai kl 1200.



Geir Engebretsen

## **Meklingsmannens forslag**

i sak:

KOMMUNEANSATTES HOVEDSAMMENSLUTNING – OSLO (KAH)

UNIO

AKADEMIKERNE KOMMUNE (AKADEMIKERNE-K)

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND, OSLO (YS-K OSLO)

på den ene side

og

OSLO KOMMUNE

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010

## OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2010

Det vises til fullstendig forslag nedenfor.

Øvrige krav tas ikke til følge.

### 1. Generelt

Gjeldende tariffavtaler – fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser og særbestemmelser for bestemte grupper/områder – som har utløp 30.04.2010, prolongeres for tariffperioden 01.05.2010 – 30.04.2012 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

### 2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell

Det gis et kronetillegg på kr. 6000 for lønnstrinn 1 til og med 32. Videre gis det et kronetillegg på kr. 8500 fra lønnstrinn 33 til og med 53. Fra lønnstrinn 54 til og med 80 gis et prosentvist tillegg på 1,8 %. Tilleggene gis med virkning fra 01.05.2010, jf. vedlegg 1.

### 3. Sentrale lønsmessige tiltak

Det gjennomføres sentrale lønsmessige tiltak med virkning fra 01.06.10 tilsvarende 0,3 % av lønnsmassen på årsbasis. Sentrale lønsmessige tiltak skal ha en likelønnsprofil.

### 4. Lokale forhandlinger

Det gjennomføres lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet med virkning fra 01.08.2010 tilsvarende 0,6 % av lønnsmassen på årsbasis. Lokale forhandlinger skal ha en likelønnsprofil.

Lokale forhandlinger slutføres innen 31.10.2010.

### 5. Teknisk vedlikehold av lønnsrammesystemet

Det avsettes 2,5 mill. til et teknisk vedlikehold av lønnsrammesystemet i henhold til anbefalinger fra beregningsutvalgets rapport 2/2010.

Vedlikeholdet drøftes i beregningsutvalget og forutsettes gjennomført senest 14 dager etter forhandlingsslutt for sentrale lønsmessige tiltak.

### 6. Regulering for 2. avtaleår

Det inntas en reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår, jf. Fellesbestemmelsene § 18, se vedlegg 2.

## 7. Endringer i tariffavtalene

### Oppfølging av partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA)

Det foretas endringer i fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser som en oppfølging av partssammensatt avtaleverk (PUA). Partene viser til at utvalget har forutsatt at endringene er av teknisk karakter og ikke medfører materielle endringer. Partene legger samme forutsetning til grunn.

Unio viser i tillegg til at det forutsettes at pkt 24, strykning av fjerde ledd i Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.5 ikke svekker virksomhetenes plikt i forbindelse med lokale forhandlinger til å foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Oslo kommune viser til den generelle forutsetningen foran, og vil presisere plikten til å vurdere arbeidstakere i foreldrepermisjon i retningslinjer for lokale forhandlinger.

Endringene fremkommer av vedlegg 3.

### Fellesbestemmelsene – overenskomstens del A

Det foretas endringer i Fellesbestemmelsene slik det fremgår av vedlegg 4.

### Generelle særbestemmelser – overenskomsten del B

Det foretas endringer i generelle særbestemmelser slik det fremgår av vedlegg 5

### Særbestemmelser – overenskomstens del C

Det foretas endringer i særbestemmelsene inntatt i overenskomstens del C i samsvar med det Oslo kommune og de enkelte organisasjoner er enige om i preliminnære forhandlinger.

Det foretas øvrige endringer i særavtaler inntatt i overenskomstens del C slik det fremgår av vedlegg 6.

## 8. Teknisk gjennomgang av dokument nr. 25

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (dokument nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2010 er avsluttet. Slik gjennomgang forutsettes avsluttet innen 01.07.2010.

\*\*\*\*\*

### Til meklingsprotokollen:

#### 1) **Implementering av Lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og endringer i lov om Statens pensjonskasse**

Det vises til at Prop. 107 L (2009-2010) om Lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og endringer i lov om Statens pensjonskasse skal behandles i Stortinget høsten 2010. Stortingets vedtak vil gi behov for å implementere de nye lovbestemmelsene i Oslo kommunes AFP-vedtekter. Dette vil skje gjennom forhandlinger. Videre vil det være behov for å implementere nye lovbestemmelser i Oslo kommunes pensjonsvedtekter. Denne implementeringen vil skje ved drøftinger iht Oslo kommunes fellesbestemmelser § 7.1 annet ledd. Implementeringen vil bli koordinert med implementeringen i KS-området. Lovendringene skal etter planen tre i kraft 01.01.2011. Implementeringen bør derfor skje høsten 2010. Dersom implementeringen ikke skulle bli gjennomført innenfor planlagt tidsrom, er partene enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold i tariffoppgjøret pr 01.05.2011, jf dog fellesbestemmelsene § 7.1 annet ledd.

Dersom pensjonsspørsmål bringes inn i tariffoppgjøret 2011 gjelder følgende i stedet for fellesbestemmelsene § 18.3 tredje ledd: *"Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag."*

KAH, UNIO, Akademikerne og YS forutsetter at spørsmål om tjenstepensjon og AFP behandles i tråd med de prosedyrer som nedfelles for kommunal sektor for øvrig. Det tas videre forbehold om en tilstrekkelig ivaretagelse av de individuelle rettigheter som er ivare tatt av grunnlovsvernet, jf Grunnloven §§ 97 og 105.

#### 2) **Ny § 8.2.2 i fellesbestemmelsene**

Partene har inntatt en ny § 8.2.2 "Tredelt skift- og turnusarbeid" i fellesbestemmelsene. Bestemmelsen trer i kraft 01.01.2011.

#### 3) **Samfunnsmedisinsk beredskapsordning**

Oslo kommune tar sikte på senest den 31.12.2010 å etablere en ordning med hjemmevakt for leger som er ansatt som kommunelege i henhold til kommunehelsetjenesteloven/smittevernloven, slik at én lege med kommunelegefunksjon er tilgjengelig utenom ordinær arbeidstid. Praktisk tilrettelegging drøftes med Den norske legeforening før iverksetting.

#### 4) **Bibliotekarforbundet - Partssamarbeid**

Det etableres et partssamarbeid mellom Bibliotekarforbundet og Oslo kommune, for å se nærmere på godtgjøring i tilknytning til tjeneste i fengsler, sett i forhold til sammenlignbare ordninger. Arbeidet slutføres innen 31.12.2010.

## 5) Velferdspermisjon

Oslo kommune vil invitere forhandlingssammenslutningene til drøftinger med sikte på å foreta en utvidelse av antall virkedager en arbeidstaker kan tilstås velferdspermisjon med lønn, fra 10 (12) til 12 (14), jf. personalreglementet § 7, d). Forholdet til velferdsreglementet for Oslo kommune, pkt. 1, vil bli tatt opp i samme drøfting.

## Vedlegg 1

## Lønnstabell Oslo kommune

Ekskl. OU-fond (150)

Ltr	01.05.2009	Tillegg	01.05.2010
1	220 900	6 000	226 900
2	223 200	6 000	229 200
3	225 700	6 000	231 700
4	228 000	6 000	234 000
5	230 400	6 000	236 400
6	232 700	6 000	238 700
7	235 400	6 000	241 400
8	238 300	6 000	244 300
9	242 900	6 000	248 900
10	246 100	6 000	252 100
11	249 400	6 000	255 400
12	252 800	6 000	258 800
13	256 300	6 000	262 300
14	259 800	6 000	265 800
15	263 400	6 000	269 400
16	267 100	6 000	273 100
17	270 900	6 000	276 900
18	274 700	6 000	280 700
19	278 200	6 000	284 200
20	281 800	6 000	287 800
21	285 300	6 000	291 300
22	289 000	6 000	295 000
23	293 100	6 000	299 100
24	297 100	6 000	303 100
25	301 300	6 000	307 300
26	305 300	6 000	311 300
27	309 500	6 000	315 500
28	313 700	6 000	319 700
29	317 900	6 000	323 900
30	322 800	6 000	328 800
31	327 500	6 000	333 500
32	332 100	6 000	338 100
33	336 700	8 500	345 200
34	341 100	8 500	349 600
35	346 000	8 500	354 500
36	351 000	8 500	359 500
37	356 300	8 500	364 800
38	361 800	8 500	370 300
39	367 500	8 500	376 000
40	373 100	8 500	381 600
41	379 100	8 500	387 600
42	385 300	8 500	393 800
43	391 800	8 500	400 300
44	398 600	8 500	407 100
45	405 600	8 500	414 100
46	413 400	8 500	421 900
47	420 500	8 500	429 000
48	427 900	8 500	436 400
49	436 000	8 500	444 500

Ltr	01.05.2009	Tillegg	01.05.2010
50	443 500	8 500	452 000
51	451 800	8 500	460 300
52	460 300	8 500	468 800
53	468 300	8 500	476 800
54	477 500	8 600	486 100
55	486 900	8 800	495 700
56	496 400	9 000	505 400
57	505 900	9 200	515 100
58	515 200	9 300	524 500
59	525 000	9 500	534 500
60	534 500	9 700	544 200
61	544 000	9 800	553 800
62	554 700	10 000	564 700
63	565 500	10 200	575 700
64	578 500	10 500	589 000
65	591 700	10 700	602 400
66	602 900	10 900	613 800
67	614 900	11 100	626 000
68	626 900	11 300	638 200
69	639 600	11 600	651 200
70	652 300	11 800	664 100
71	665 500	12 000	677 500
72	678 900	12 300	691 200
73	691 500	12 500	704 000
74	705 200	12 700	717 900
75	719 200	13 000	732 200
76	733 300	13 200	746 500
77	747 900	13 500	761 400
78	762 400	13 800	776 200
79	777 500	14 000	791 500
80	792 700	14 300	807 000

**Vedlegg 2****Reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår**

”

**Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår****§ 18.1 Ikrafttreden, varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2010 til 30.04.2012.

**§ 18.2 Forenklet etterbetaling**

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

**§ 18.3 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2011.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Tvistebehandling (interessesvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1. ”



Vedlegg 3Oppfølging av partssammensatt utvalg avtaleverket (PUA)

Det gjøres endringer i fellesbestemmelsene slik det fremkommer nedenfor:

Overenskomstens del A – Fellesbestemmelsene**1. § 2.2 Oppsigelsesfrister**

Bestemmelsen endres slik:

**§ 2.2 Oppsigelsesfrister**

I tillegg til/i stedet for bestemmelsene om oppsigelsesfrister i Arbeidsmiljøloven § 15-3, gjelder følgende:

**§ 2.2.1 Tidsbegrenset arbeidsavtale Alminnelige bestemmelser**

**Som hovedregel gjelder en oppsigelsesfrist på 3 måneder fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.**

**Vedrørende eldre arbeidstakere m.v., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).**

**Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.**

~~Ved oppsigelse av tidsbegrensede arbeidsavtaler før utløpet av det bestemte tidsrom eller før det bestemte arbeid er avsluttet, gjelder en gjensidig skriftlig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsesdagen.~~

**§ 2.2.2 Prøvetid og engasjement med varighet ~~under~~ inntil 2 måneder**

For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre arbeid av forbigående art av ikke over **inntil 2** måneders varighet, er oppsigelsesfristen 14 dager regnet fra oppsigelsesdagen.

**§ 2.2.3 Øvrige arbeidsavtaler Tidsbegrenset arbeidsavtale**

**Ved oppsigelse av tidsbegrensede arbeidsavtaler før utløpet av det bestemte tidsrom eller før det bestemte arbeid er avsluttet, gjelder en gjensidig skriftlig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsesdagen.**

~~For øvrige arbeidstakere gjelder en oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.~~

~~Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.~~

2. § 3.1.2

Bestemmelsen endres slik:

Lønn ved svangerskaps-, fødsels og adopsjonspermisjon foreldrepermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

3. § 4.1.3 Opphør av arbeidsforhold

Andre ledd endres slik:

For sesongarbeidere, ekstrahjelp og vikarer midlertidig ansatte utløper retten til den tid det arbeid de var ansatt til opphører.

4. § 4.4 Egenmelding og legeerklæring

Fjerde ledd strykes:

Rett til sykepenger ut over 8 uker er betinget av at det foreligger en særskilt legeerklæring.

5. § 4.5 Sykepengeattest

§ 4.5 første punktum endres slik:

Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal det innhentes friskmelding/sykepengeattest for refusjon fra trykdeetaten NAV.

6. § 4.6.3 Ikke krav på sykelønn

§ 4.6.3 første setning endres slik:

Arbeidstaker som mot bedre vitende fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne bestemmelse disse bestemmelser, har ikke krav på lønn under sykefraværet.

7. § 4.6.4 Kronisk sykdom

§ 4.6.4 første punktum endres slik:

Dersom en arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte som medfører risiko for stort samlet sykefravær, plikter vedkommende å fremme søknad for trykdeetaten NAV om fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden.

**8. § 4.6.5 Søknad om attføringspenger og/eller pensjon**

§ 4.6.5 andre/tredje ledd endres slik:

Kan arbeidstakeren ikke gis lønn etter §§ 4.1 – 4.5 og kap. 5 og fortsatt er arbeidsufør, skal vedkommende søke uførepensjon, såfremt vedkommende ikke antas å kunne gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling innen rimelig tid.

Ved overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon, løper lønnen til utgangen av vedkommende kalendermåned.

**9. § 4.7.2 Tjenestefri med lønn**

§ 4.7.2 endres slik:

Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med lønn for den perioden som er hjemlet i lov om folketrygd § 14-6 **14-9** dersom arbeidstaker har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de 10 siste måneder før nedkomst.

Ved beregning av 6 måneders tjeneste medregnes bare sykefravær med rett til sykepenger fra folketrygden og permisjoner med lønn etc. som til sammen ikke overstiger 4 måneder.

Ved flerbarnsfødsler forlenges stønadperioden i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd § 14-7 **14-9**.

Tjenestefriheten skal legges til den tid det ytes stønad (fødselspenger), jf. for øvrig bestemmelsene i lov om folketrygd § 14-10. Lønn gis fra det tidspunkt hun slutter i arbeidet, dog høyst 12 uker før fødselen og minst 6 uker etter fødselen.

**10. § 4.7.14 Langvarig syke/funksjonshemmede barn**

§ 4.7.14, tredje ledd strykes:

~~Ved livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade for barn under 18 år vises til bestemmelsene i lov om folketrygd.~~

**11. § 6.1 Førstegangstjeneste og lignende**

§ 6.1 første ledd endres slik:

Arbeidstaker får under avtjening av verneplikt ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) i inntil 18 måneder hvis vedkommende er forsørger, eller 1/3 lønn i samme tidsrom forutsatt at vedkommende ved vernepliktens begynnelse har 6 måneders sammenhengende tjeneste i **Oslo kommune**.

§ 6.1 tredje ledd endres slik:

~~Under samme forutsetning gis i~~ Ikke-forsørgere **gis** ordinær lønn (herunder fast akkordtillegg) ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. **forutsatt at vedkommende ved tjenestens begynnelse har 6 måneders sammenhengende tjeneste i Oslo kommune.**

## 12. § 8.6 Forskjøvet arbeidstid

§ 8.6 endres slik:

§ 8.6 Forskjøvet arbeidstid

Under særlige forhold for kortere tidsrom, eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan arbeidsgiver når tillitsvalgte er enige i det, forskyve arbeidstiden.

Det betales da 50 % tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid (tt-kode 0223). Godtgjøring utbetales med de samme begrensninger som følger av fellesbestemmelsene kap. 11.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter forhandlinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges ~~Byrådsavdeling for finans og utvikling~~ **byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet** eller den som bemyndiges og vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

## 13. § 8.6.1 Turnuspersonale

§ 8.6.1 endres slik:

§ 8.6.1 Turnuspersonale

Ved endringer av turnusplan av kortere varighet på grunn av blant annet sykdom og annet fravær gjelder følgende:

a) Varslingsfrist

Bestemmelsen om en dags varsel forstås for turnuspersonale slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 i døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

## b) Godtgjøring

Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktisk utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengre enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

(tt-kode 0234 v/50% overtid, tt-kode 0235 v/100% overtid, tt-kode 0236 v/133,33% overtid, tt-kode 0228 v/50% tillegg)

Dersom forskyvning av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring først når summen av den utførte (forskjøvede) arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

## b) c) Fridag

Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det gis ny fridag senere. Den nye fridagen gis i løpet av syv dager fra forrige fridag, jf arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger.

Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt foran, vil reglene om overtid i fellesbestemmelsene kap. 11 komme til anvendelse.

## e) d) Avspasering (tt-kode 8201)

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfellet er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle ha vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter frammøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart. Er arbeidet påbegynt, gis i tillegg kompensasjon som for delt dagsverk.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger for dette under overtid.

## 14. § 8.8.4 Diverse tillegg

§ 8.8.4 endres slik:

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjørelse betales i samsvar med fellesbestemmelsene, for det beregnede antall timer, jf § 8.8.1, og endres ikke om det inntreffer utrykninger

som medfører aktivt arbeid. Tillegg for kvelds- og nattjeneste utbetales ikke til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse.

**15. § 8.9 Hvilende vakt**

§ 8.9 tredje ledd endres slik:

Forlengelse av arbeidstiden ved vakt på vaktrom ut over det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, **første punktum**, skal være godkjent av Arbeidstilsynet før slik vaktordning iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje **andre ledd, andre punktum**.

**16. § 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg**

§ 9.7.1 andre ledd endres slik:

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for ~~Byrådsavdeling for finans og utvikling~~ **byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet** til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

**17. Kap. 10 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai**

Overskriftene i kap. 10 endres slik:

Kap 10 Søn- og **helge- og høytidsdager, påskeaften, 1. og 17. mai**

~~§ 10.1 Søn- helge- og høytidsdager~~

§ 10.1-1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

§ 10.1-2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

§ 10.1-3 Årlig godtgjørelse

§ 10.1-4 Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)

§ 10.1-5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke)

**18. § 11.4 Overtidsbetaling - tilsigelse**

§ 11.4 endres slik:

§ 11.4 Overtidsbetaling —**tilsigelse ved tilkalling**

Arbeidstaker som etter ~~tilsigelse~~ **tilkalling** møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidsbetaling for 3 timer.

Er arbeidet etter slik ~~tilsigelse~~ **tilkalling** påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det etter dette for et tidsrom hvor det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den prosentsats som gjaldt ved arbeidets opphør.

**Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilkalling eller fremmøte.**

#### 19. § 11.5 Spisepause

§ 11.5 endres slik:

§ 11.5 Spisepause

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid ~~betales ikke for tilsigelse eller fremmøte, men regnes~~ en kortere spisepause ~~regnes~~ som løpende arbeidstid. ~~og det Det~~ **betales** for denne og den tid overtidsarbeidet varer.

#### 20. § 12.1.3 Læretid m.v.

§ 12.1.3 endres slik:

§ 12.1.3 ~~Læretid m.v.~~ **Lærlinger**

Ved overgang til stilling som fagarbeider/håndverker etter avlagt fagprøve medregnes 2 år av læretiden i bedrift/virksomhet i lønnsansienniteten.

### Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

#### 21. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 1.3 b) endres slik:

Ved flytting av en stilling/**stillingsinnehaver** fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen.

#### 22. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.1 første ledd annen setning endres slik:

Sentrale justeringsforhandlinger, **jf fellesbestemmelsenes § 16.1, vil måtte kan** omhandle eventuelle systemmessige endringer i tillegg til at det kan foretas

gjennomgående og lønnsendringer for stillingsgrupper eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

### 23. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.3 Resirkulerte midler endres slik:

#### 2.3 Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør 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 fastsettes til 0,1 % av lønsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.~~

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. 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 gjennomføres en gang pr. år.

~~Dersom det sentralt blir avsatt midler til lokale forhandlinger, skal den pott som fremkommer av såkalte resirkulerte midler, påplusses potten for de lokale forhandlinger og forhandlingene gis virkning fra samme tidspunkt som de sentrale parter har fastsatt for de lokale forhandlingene.~~

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

### 24. 1 Lønnsrammesystemet

Vedlegg til lønnsrammesystemet pkt. 2.5 fjerde ledd strykes:



Forhandlingene omfatter alle som er ansatt i virksomheten på virkningstidspunktet.

**25. 5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter**

Overskriften i punktet ”*Kongelig resolusjon*” endres slik:

*Kongelig resolusjon Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid*

**26. 6 Lærlinger**

Pkt. VIII endres slik:

Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger foreldrepenger  
Lærlingen gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger foreldrepenger  
etter fellesbestemmelsene kap 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent  
når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

**27. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune**

§ 1 endres slik:

Denne avtale er inngått med hjemmel i hovedavtalen § 4 og arbeidsmiljøloven §10-12, 4. ledd. **For øvrig vises til fellesbestemmelsene kap. 8.**

**28. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune**

§ 2 strykes:

~~Når det gjelder partsforholdet vises det til hovedavtalen § 2. For øvrig viser partene til fellesbestemmelsene kap. 8.~~

**29. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune**

Nummereringen i Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune endres som følge av at § 2 strykes

**30. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune**

§ 3 endres slik:

~~Den enkelte virksomhets service Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået overfor publikum. må opprettholdes på samme nivå som i dag.~~

### 31. 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

§ 10 strykes:

~~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.~~

### 32. Nummerering del B – Generelle særbestemmelser

Nummereringen i del B – Generelle særbestemmelser endres slik<sup>1</sup>:

DEL B

GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

#### 1 Lønnsrammesystemet

Lønnsrammesystemet, herunder plassering i stillingsregisteret, inngår som en del av denne overenskomst.

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

#### **KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN**

##### 1.1 Innledning

1.1.1. Stillinger i Oslo kommune vil som hovedregel være innplassert i lønnsrammesystemet.

1.1.2. Kriteriene i pkt. 3 nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingmessig sammenheng.

1.1.3. Lønnsrammesystemet i Oslo kommune vil få anvendelse i hovedsak i følgende tilfeller:

- a) ved innplassering av nye og omgjorte stillinger

---

<sup>1</sup> Endringer i punktene 21-31 er her innarbeidet i teksten.

- b) ved flytting av en stilling/**stillingsinnehaver** fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen
- c) ved omgjøring av en stilling fra en stillingskategori til en annen

1.1.4. Lønnsrammesystemet forutsettes å gi muligheter for å avansere lønsmessig på faglig grunnlag uten å skifte stilling.

## 1.2 Bruk av lønnsrammesystemet

### 1.2.1 Sentrale og lokale forhandlinger

De tariffmessige sider ved lønnsrammesystemet håndteres mellom de sentrale avtaleparter. Sentrale justeringsforhandlinger, **jf. fellesbestemmelsen § 16.1, vil måtte kan** omhandle eventuelle systemmessige endringer i tillegg til at det kan foretas gjennomgående og lønsendringer for stillingsgrupper eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til justeringsforhandlinger og hvorvidt denne avsetning skal anvendes sentralt eller lokalt eller som en kombinasjon av disse alternativer.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Retningslinjer for lokale forhandlinger drøftes med forhandlingssammenslutningene i etterkant av tariffrevisjonen, og i god tid før gjennomføring av forhandlingene i den enkelte virksomhet.

### 1.2.2 Lokal bruk av lønnsrammesystemet

Virksomhetene i Oslo kommune lønsplasserer stillinger etter de til en hver tid gjeldende fullmakter, og innen de rammer som følger av lønnsrammesystemet.

### 1.2.3 Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør 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 fastsettes til 0,1 % av lønsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.~~

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. 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 gjennomføres en gang pr. år.

Dersom det sentralt blir avsatt midler til lokale forhandlinger, skal den pott som fremkommer av såkalte resirkulerte midler, påplusses potten for de lokale forhandlinger og forhandlingene gis virkning fra samme tidspunkt som de sentrale parter har fastsatt for de lokale forhandlingene.

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.**

#### 1.2.4 Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommune fastsettes sentralt.

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om dette. Det kan videre reises krav om oppretting av nye stillingskoder i forbindelse med lønnsoppgjørene. Kravet må reises fra den tariffparten som ønsker dette. Denne ordning er ikke til hinder for at Oslo kommune sentralt oppretter nye stillingskoder i forbindelse med administrativ lønnsfastsetting, jfr. Fellesbestemmelsernes § 15.

#### 1.2.5 Gjennomføring av 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 nødvendig 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.

~~Forhandlingene omfatter alle som er ansatt i virksomheten på virkningstidspunktet.~~

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

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

### 1.3 Kriterier

Partene er enige om følgende når det gjelder kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn innenfor lønnsrammesystemet i Oslo kommune:

#### 1.3.1 Forutsetninger/grunnlag

Følgende forhold skal vurderes og legges til grunn ved anvendelsen av kriteriene:

- Målet for tjenesten
- Brukerfokus
- Likestilling og likelønn
- Mangfold

- Alternative karriereveier

Likestillingslovens krav må synliggjøres i anvendelsen av lønnskriteriene.

### 1.3.2 Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

#### A Arbeids- og ansvarsområde

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

#### B Ledelsesansvar

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

#### C Kompetanse

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

#### D Mål og resultat

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

#### E Rekruttere og beholde

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.

## 2 Deltidsstillinger

Med deltidsansatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. i gjennomsnitt pr. uke), som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

## 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp (tt-kode 0110)

Lønnen fastsettes som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Med mindre annet er fastsatt i fellesbestemmelsene eller særbestemmelsene, lønnes ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, for 3 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk (jf. § 8 pkt. 8.7), kvelds- og nattarbeid (jf. § 9 pkt. 9.7), lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. § 10) utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

#### 4 Arbeidstid m.v. på tjenestereiser

##### 4.1 Tjenestereiser

- 4.1.1. a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.  
 b. Dokumentert reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn.  
 c. Er reisen ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid betales med ordinær timelønn.
- 4.1.2. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisen og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- 4.1.3. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og oppdragssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere oppdragssteder, regnes tid for reiser mellom oppdragsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
- 4.1.4 Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstaker som er omfattet av avtale om lønns- og arbeidsvilkår for topledere i Oslo kommune.

Med mindre annet er avtalt, gjelder ovennevnte bestemmelser også for pålagte tjenestereiser utenlands. Det vises for øvrig til Regulativ for innenlands- og utenlandsreiser for Oslo kommune.

##### Andre bestemmelser

Der det finnes bestemmelser om dekning av utgifter i forbindelse med reiser, går disse foran dette punkt.

##### 4.2 Midlertidig opprettet arbeidssted ved bygg- og anleggsvirksomhet

Bestemmelsen gjelder for ansatte knyttet til bygg- og anleggsvirksomhet og som må møte på midlertidig opprettet arbeidssted/riggplass etablert for et tidsbegrenset arbeidsoppdrag. Direkte oppmøtested ved arbeidstidens begynnelse er på den midlertidige opprettede arbeidsplassen.

Grunnlaget for utbetaling er dekning av reisetid, reise penger og gangtid knyttet til midlertidig arbeidsplass for reise som foregår utenom ordinær arbeidstid.

Tillegget utbetales i form av T-trinn, som fastsettes etter forhandlinger mellom de berørte partene i virksomheten. Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter i Oslo kommune som avgjør saken etter forhandlinger.

##### Utenbys

I særskilte tilfeller hvor den midlertidige opprettede arbeidsplassen ligger utenfor Oslos grenser, avtales vilkår mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet basert på øvrige reisebestemmelser i Oslo kommune/Statens.

Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter i Oslo kommune som avgjør saken etter forhandlinger.

Vedrørende den konkrete utregningen og utbetaling av tilleggene/T-trinn vises det til protokoll av 25.05.2002.

## 5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter

Arbeidstid og fritid for personale ved helse- og sosialinstitusjoner som deltar under pasienters/klienters ferieopphold i Norge eller utlandet:

Arbeidstid ved ferieopphold med pasienter og klienter er arbeidstid etter arbeidsmiljøloven og tariffavtalen, med de tilpasninger som følger nedenfor:

### *Dagsturer*

Disse reglene gjelder ikke for dagsturer. Reglene kan heller ikke anvendes ved eventuelle fot- og sykkelsturer. I slike tilfelle forutsettes det at partene lokalt avtaler spørsmål om arbeidstid og andre vilkår under turen før turen tar til.

### *Arbeidsplan (turnusplan)*

Før reisen tar til skal det settes opp en arbeidsplan (turnusplan) som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid og fritid under reisen/oppholdet. Antallet av arbeidstakere som skal delta i reise/opphold vurderes og fastsettes i forhold til antall og type av pasienter/klienter.

### *Gjennomsnittsberegning av arbeidstid*

Arbeidsplanen (turnusplanen) som nevnt ovenfor kan – i tillegg til det tidsrom reisen/oppholdet varer – omfatte tidsrom før eller etter reisen/oppholdet, dog begrenset til et samlet tidsrom på maksimum 8 uker. For det samlede tidsrom kan det i \_å fall nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd.

### *Beredskapstjeneste*

Dersom det ikke ligger til rette for å foreta gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd, jf. ovenfor, avtales med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-4, 2. ledd, at det for reisen/oppholdet settes opp en arbeidsplan (turnusplan) på inntil 48 timer pr. uke under reisen/oppholdet. Den forlengede arbeidstid kompenseres med timelønn + 50%.

### *Kongelig resolusjon- Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid*

Reglene i arbeidsmiljølovens § 10-8 (1) og (2) om hviletid mellom dagsverk og om ukentlig fritid fravikes etter avtale med tillitsvalgte. Dette forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

### *Reisetid*

Reisetid (opphold på tog, fly m.v. med nødvendig ventetid) regnes som arbeidstid i de tidsrom arbeidstakeren har aktivt tilsyn med pasientene/klientene. Reisetid mellom kl. 23.00 og kl. 07.00 beregnes som passiv tjeneste når arbeidstakeren tillates å sove. Arbeidstiden beregnes i forholdet 1:3.

### *Aktivt arbeid*

Under oppholdet på feriestedet skal nattevakt mellom kl. 23.00 og kl. 07.00 normalt innrettes som passiv tjeneste. Arbeidstiden beregnes i forholdet 1:3.

Ved aktivt arbeid på vekten (herunder eventuelle visse tilsynsordninger) betales timelønn + 50% for den sammenlagt faktisk medgåtte tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min. eller mindre strykes, 15 min. eller mere forhøyes til 1/2 time).

Dersom situasjonen (klientene, lokale forhold) ikke gjør det mulig å innrette nattevakten som passiv tjeneste, regnes den med i arbeidstiden fullt ut.

### *Kost under reise og opphold*

Arbeidstakere har fritt opphold og fri kost under reise/opphold. Dersom en arbeidstaker på sin fritid selv velger å innta sine måltider utenom oppholdsstedet, må vedkommende selv bære utgiftene ved dette.

### *Godtgjøring*

For den tid reisen/oppholdet varer, gis arbeidstakeren godtgjøring på kr 110,- pr. døgn. Påbegynt døgn over 6 timer regnet fra reisens begynnelse godtgjøres som fullt døgn. For mindre enn 6 timer gis ingen godtgjøring.

## 6 Lærlinger

6.1 Opplæringen av lærlinger i Oslo kommune er hjemlet i Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juli 1998, gjeldende fra 1. august 1999.

6.2 For lærlinger fastsettes følgende regler for lønn:

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønnen for håndverker/fagarbeider (p.t. stillingskode 67) eksklusive tillegg.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50% opplæring og 50% verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1.	2.	3.	4.	halvår
30%	40%	50%	80%	pst.

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.

- 6.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten  
Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn)
- 6.5 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring  
For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.
- 6.6 Ubekvemstillegg  
Lærlingen utbetales ubekvemstillegg etter fellesbestemmelsene kap. 9 og 10.
- 6.7 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 lærlinger likevel pålegges overtidsarbeid utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter fellesbestemmelsene kap.11 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i begynnerlønn i lønnsramme 101.
- 6.8 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger foreldrepenger  
Lærlingen gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger foreldrepenger etter fellesbestemmelsene kap. 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.
- 6.9 Gruppelivsforsikring  
Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikring i fellesbestemmelsene kap. 5, med rettigheter som tilsvarer 50% av det beløp som fremgår av fellesbestemmelsene kap. 5, § 5.3 for heltidsansatte.
- 6.10 Bruttolønn  
Lærlingen omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.
- 6.11 For lærlinger gjelder opplæringslovens bestemmelse i § 4-4 om rett til å få fri til å gjennomføre teoriopplæring utenfor lærerbedriften.  
Virksomheten dekker utgiftene til læremateriell, lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven.
- 6.12 Lærekandidater lønnes i henhold til lønnsbestemmelsene for lærlinger.
- 6.13 Etter avlagt og bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen gis arbeidstakeren avlønning som fagarbeider.
- 7 **Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune**
- 7.1 Denne avtale er inngått med hjemmel i ~~hovedavtalen § 4~~ og arbeidsmiljøloven § 10-12, 4. ledd. **For øvrig vises til fellesbestemmelsene kap. 8.**

7.2 Når det gjelder partsforholdet vises det til hovedavtalen § 2. For øvrig viser partene til fellesbestemmelsene kap. 8.

7.2 Den enkelte virksomhets service **Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået** overfor publikum. må opprettholdes på samme nivå som i dag.

7.3 Tillitsvalgte etter hovedavtalen og administrasjonen kan kreve drøftinger om innføring og praktisering av fleksibel arbeidstid.

Dersom virksomheten og/eller tillitsvalgte anser at fleksibel arbeidstid bør innføres for hele eller deler av virksomheten, legger administrasjonen saken frem for medbestemmelsesutvalget til avgjørelse.

7.4 Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter fellesbestemmelsene kap. 11. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

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. fellesbestemmelsene kap. 11, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

7.5 Avtalen gjelder alle arbeidstakere innen vedkommende virksomhet. Byrådsavdelingene anses som virksomheter i forhold til disse bestemmelser.

Unntak fra retten til å bruke fleksitid gjelder for de arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftinger fastsetter den enkelte virksomhet hvilke arbeidstakere/arbeidstakergrupper som av tjenstlige grunner må unntas.

7.6 Deltidsansatt som arbeider hele dager omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid, såfremt dette ikke skaper problemer for utførelsen av arbeidet. Tilsvarende ordning kan også gjøres gjeldende for deltidsansatte som arbeider et mindre antall timer pr. dag. Deltidsansatte vil i så fall også få muligheten til å ta ut/flekse opptjente plusstimer. Den enkelte virksomhet kan imidlertid bestemme at deltidsansatte som arbeider deler av dager kan unntas fra fleksitidsordningen dersom vedkommende er ansatt på deltid for å dekke en bestemt del av arbeidsdagen.

7.7 Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid skal være underlagt kontroll med arbeidstiden. Kontrollordningen fastsettes av virksomhetens leder etter drøftinger med de tillitsvalgte.

7.8 Arbeidstidsbestemmelser betinget av ordningen med fleksibel arbeidstid er som følger:

a. Arbeidstid og kjernetid

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 ankomst og sluttid 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. 07.00– 09.00 og fra kl. 14.30 – 20.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. 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. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene kap. 9.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale under de forutsetninger som ellers følger av denne avtale.

- b. Avregningsperioden kan ikke overstige 12 måneder. Avregningsperiodens lengde avgjøres av vedkommende administrasjon, etter drøfting med de tillitsvalgte.
- c. Det tillates overført 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode. Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Avvikling av fleksitid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Ved fravær som fører til mer enn 10 minustimer ved utgangen av hver måned foretas trekk i lønn.
- d. Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid kan, etter godkjenning fra nærmeste overordnede ta ut/flekse opptjente plusstimer.

For ansatte på heltid skal uttaket av fleksitid begrenses oppad til maksimum 24 hele dager pr. kalenderår. Deltidsansatte har begrensningen i forhold til sin stillingsstørrelse. Arbeidstakeren kan i stedet for hele dager gis adgang til å ta ut/flekse et tilsvarende antall timer. Ved en kombinasjon av timer og dager, kan det ikke tas ut/flekse mer enn til sammen 24 hele dager pr. kalenderår i hel stilling. Fellesbestemmelsene § 8.10 gjelder ikke for arbeidstakere med fleksitidsordning. Julaften/nyttårsaften kan tas ut/flekse i henhold til fleksitidsordningen, og kommer i tillegg til de 24 dagene pr. år.

Det er kun anledning til å avtale uttak/fleksing av opparbeidet plusstid fra gang til gang. Det er ikke anledning til å inngå faste, bindende avtaler om uttak/fleksing av plusstid.

Det er anledning til å ta ut/flekse plusstid i sammenheng med ferier etter avtale med overordnede og så fremt hensynet til driften tillater det.

Uttak/fleksing av plusstid må ikke være til hinder for den ordinære ferieavvikling. Praktisering av bestemmelsene i § 9 d. avgjøres av virksomhetens leder.

~~7.9 Tvist 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.~~

## 8 Seniorpolitikk

Kommunens virksomheter skal innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens tiltaksplan for seniorpolitikk etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.

## Vedlegg 4

**Overenskomstens del A – Fellesbestemmelsene****§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling**

Ansettelser skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (formal- og realkompetanse samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- **Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling**
- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet vurderes foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- **Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling.**
- **Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold**

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

**§ 3.1.2**

Lønn under sykdom og ved svangerskaps-, fødsels og adopsjonspermisjon foreldrepermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

**§ 3.2 Arbeidstakere ansatt pr. 30.4.1990**

Arbeidstaker med hel eller delvis lønn og som i løpet av ferieopptjeningsåret har sykefravær, får feriepengergrunnet medregnet inntil 6 måneder.

-  
Strekker fraværet seg over 2 ferieopptjeningsår, medregnes inntil 4 måneder i det andre ferieopptjeningsåret dersom arbeidet gjenopptas.

-  
Dersom arbeidet ikke gjenopptas, gjelder ferielovens bestemmelser om opptjening av feriepenger under sykefravær.

#### § 4.7.7 Færens/medmors permisjonsrett

Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomsten før stønadsperiodens utløp, jf. § 4.7.2, gis færen/medmor, i henhold til lov om barn og foreldre §§ 3 og 4, når hæn vedkommende fyller vilkårene i § 4.7.2 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd, såfremt hæn vedkommende har omsorg for barnet.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende stønadsperiode som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan færen/medmor ta ut dersom vedkommende for øvrig fyller vilkårene.

#### § 4.7.10 Omsorgspermisjon

I forbindelse med færens arbeidstakers rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3, gis rett til lønn under permisjon dersom hæn vedkommende overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Første uke av permisjonen gis med lønn. Andre permisjonsuke gis med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet og uavhengig av rettighetene etter § 4.7.7 foran.

Bor foreldrene ikke sammen, kan færens arbeidstakers rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet/fødselen.

#### § 4.7.11 Tjenestefri uten lønn

I tilknytning til tjenestefri med lønn etter § 4.7, har hver av foreldrene ytterligere rett til inntil 1 års tjenestefrihet uten lønn. Færens permisjon etter § 4.7.10 kommer i tillegg.

Har ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke har omsorg utøves av en annen som har omsorg for barnet.

Er vilkårene for å få lønn etter §§ 4.7.2 – 4.7.7 og § 4.7.10 ikke til stede, gis tjenestefri uten lønn etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 og § 12-7.

#### § 4.7.12 Adopsjon

Ved adopsjon av barn under 15 år, gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående tjeneste, rett til permisjon med lønn for den periode som er hjemlet i lov om folketrygd, fra det tidspunkt de overtar omsorgen for barnet. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.

**Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende for adopsjon etter lov om folketrygd § 14-5, tredje ledd.**

Arbeidstaker gis rett til 1 uke permisjon med lønn i forbindelse med omsorgsovertakelsen og 1 uke permisjon med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet.

## § 8.2 Ordinær arbeidstid for turnuspersonell

### § 8.2.1 35,5 timer pr. uke

(35,5 timer)

For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00 - kl. 06.00.

### § 8.2.2 Tredelt skift- og turnusarbeid<sup>2</sup>

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under § 8.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden, med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke, slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer pr. uke, og skal ikke overskride 35,5 timer pr. uke.

### § 8.2.3 33,6 timer pr. uke

(33,6 timer)

Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.

Med helkontinuerlig skift menes:

Arbeidstidsordninger som pågår døgnet rundt og uken rundt og hvor arbeidet er fordelt likt på 2 dagskift og 1 nattskift.

Med turnusarbeid som kan sammenliknes med helkontinuerlig skiftarbeid, forstås arbeid hvor den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan er henlagt til ulike tider av døgnet, slik at arbeidstiden for vedkommende omfatter minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00.

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de tall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

### § 8.7 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor det ut fra bemanningssituasjonen er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift.

Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales kr ~~60,-~~ 110,- pr. arbeidsdag. (tt-kode 0248)

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, gis ytterligere kr ~~30,-~~ 60,- pr. fremmøte. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer

### § 8.8.1 Omregningsfaktor

Vakhavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid m.v. Vakhavende må dog sove på en plass hvor vedkommende uten vanskelighet kan vekkes ved fastsatt varsling. Slik hjemmevakt regnes med i arbeidstiden i forholdet 1:5. (tt-kode 0292).

<sup>2</sup> Gjelder f.o.m.1.1.2011

Hvor beregning av arbeidstid etter forholdstallet 1:5 virker urimelig, kan kommunen eller organisasjonene ta opp spørsmålet om annen omregningsfaktor, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde tredje ledd.

#### § 9.6.4 Divisor for timelønn

Timelønnsatsen for arbeidstakere i kontoradministrasjonen og arbeidstakere med 37,5 timer pr. uke utregnes etter 1950 timer pr. år og for arbeidstakere med 35,5 timer pr. uke etter 1846 timer pr. år. **For arbeidstakere omfattet av § 8.2.2 utregnes timelønnsatsen etter 1846 timer pr. år.** Timelønnsatsen for arbeidstakere med 33,6 timer pr. uke utregnes etter 1747 timer pr. år.

#### § 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, **samt arbeidstaker omfattet av § 8.2.2**, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt)

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for Byrådsavdeling for finans og utvikling til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

#### § 9.7.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under § 9.7.1 og 9.7.2, tilstås kr. 20,- 25,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp fremgår av særbestemmelsene. (tt-kode 0259)

#### § 10.1.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på kr 35,00 50,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget reguleres ikke i tariffperioden. (tt-kode 0701 v/fastlønn, tt-kode 0270 v/timebetalt)

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 lønnsats 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.

#### § 10.1.5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke, og arbeidstakere omfattet av § 8.2.2)

Arbeidstaker for øvrig får for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften og 1. pinsedag, 1. og 17. mai 1 1/3 timelønn i tillegg pr. arbeidet time eller hvis partene er enige, fri det arbeidede antall timer senere med utbetaling av 1/3 timelønn.(tt-kode 0247)

Tillegget betales for helgedagene, påskeaften, 1. og 17. mai for tjeneste i tiden kl. 00.00 til kl. 24.00. For jul-, nyttårs- og pinseaften i tiden kl. 12.00 til kl. 24.00.

Faller fridag på en av disse dager, gis ingen tilsvarende fri.

Kompensasjon for planmessig fridag:

Som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge/høytidsdag mellom søndager gis 1,5/313 av årslønnen. (tt-kode 0241)

Beløpet utbetales i juni måned eller samtidig med ferietilskuddet til alle som har hatt slik tjeneste siden 1. januar samme år.

Disse bestemmelsene i § 10.1.5 gjelder ikke vaktmestere og vaktmesterassistenter med mindre annet er bestemt i særbestemmelsene.

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra ~~01.05.2008 til 30.04.2010~~ **01.05.2010 til 30.04.2012**.



## **Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser**

### **8 Seniorpolitikk**

**Oslo kommune** Kommunens virksomheter skal innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens seniorpolitikk etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.

**Aktuelle tiltak kan blant annet være seniorperspektiv i karriereplanleggingen, retrettstilling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid samt trening i arbeidstiden. Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte.**

## **Overenskomstens del C – Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner**

### **Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Fagforbundet**

1 BYRÅDSAVDELING FOR SAMFERDSEL, MILJØ OG NÆRING-SAMFERDSEL

### **Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet**

III.4 Funksjonstillegg – pedagogisk personale (ikke skoleledere)

2. Kontaktlærertjeneste (Klassestyrere)

b) Godtgjøring til kontaktlærertjeneste

1. Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~525~~ 575 pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at ved færre enn 6 elever gis det kr 8000 i godtgjøring.

### **Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Den norske legeforening**

§ 4.1.1 Lønn for turnusleger

Turnusleger lønnes i ltr. 40 43.

### **Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Delta**

#### **3.1 Trafikketaten**

§ 2 — Formenn, førstebetjenter og trafikkbetjenter som beordres/overføres til motorsykkeltjeneste på dagtid, utbetales et tillegg på kr 7.492, pr. år.

