

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2014-029

KAH

på den ene side

og

OSLO KOMMUNE

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2014 – Oslo Kommune

6., 22., 23., 24., 25., 26., og 27. mai 2014 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Geir Engebretsen og medmekler Inger-Marie Langfald.

### Til stede for partene:

KAH:

Anne Green Nilsen, Mari Sanden, Tore Kristiansen, Ulrich Vollmerhaus, Janne Hegna, Arild Olsen og Anne Kathrine Ellila.

Oslo Kommune:

Per Steinar Aasebø, Harald Nævdal, Kjell Hugo Jenssen, Knut Kvamsdahl og Ole Christian Melhus.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra KAH, mottatt 2. mai 2014.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 2. mai 2014.
3. KAHs begjæring om at meklingen avsluttes, datert 21. mai 2014.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter meddelte at de anbefalte forslaget.

Svarfrist ble satt til 25. juni 2014 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl.10.00.



Geir Engebretsen

**Meklerens 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 2014

## **OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2014**

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 30.04.2014, prolongeres for tariffperioden 01.05.2014 – 30.04.2016 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

### **2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell**

Det gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen på 1,9 %, minimum kroner 8000 med virkning fra 01.05.2014, jf. vedlegg 1.

### **3. Sentrale lønnsmessige tiltak**

Det gjennomføres sentrale lønnsmessige tiltak med virkning fra 01.05.2014 tilsvarende 0,42 % av lønnsmassen på årsbasis.

### **4. Lokale forhandlinger**

Det gjennomføres lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet med virkning fra 01.07.2014 tilsvarende 0,6 % av lønnsmassen på årsbasis.

Lokale forhandlinger slutføres innen 31.10.2014.

### **5. Regulering for 2. avtaleår**

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

### **6. Endringer i tariffavtalene**

#### **Tekniske endringer av overenskomsten**

Partene er enige om tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten.

Endringene fremkommer av vedlegg 3.

Partene legger til grunn at endringene er av teknisk karakter, og ikke medfører materielle endringer.

#### **Fellesbestemmelsene – overenskomstens del A**

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

#### **Generelle særbestemmelser – overenskomstens 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 preliminære forhandlinger. Det foretas øvrige endringer i særavtaler inntatt i overenskomstens del C slik det fremgår av vedlegg 6.

### **7. 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 2014 er avsluttet.

## **Til meklingsprotokollen:**

### **1. Uførepensjon**

Det vises til Lovvedtak 20 (2013-2014) hvor Stortinget fattet vedtak til lov om endringer i Lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (ny uførepensjonsordning). Det vises videre til at Regjeringen i Prop. 66 L har foreslått ytterligere endringer i folketrygdloven, Lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (tilpasninger til ny uføretrygd i folketrygden og ny uførepensjonsordning for offentlig tjenstepensjon). Forslaget er pt til behandling i arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget.

Stortingets vedtak vil gi behov for å implementere de nye lovbestemmelsene i Oslo kommunes pensjonsvedtekter. Denne implementeringen vil skje ved drøftinger iht Oslo kommunes fellesbestemmelser § 7.1 annet ledd.

Videre vil det være behov for å gjøre justeringer i Oslo kommunes AFP-vedtekter som en følge av de forannevnte lovvedtak. Disse justeringene vil være gjenstand for forhandlinger mellom partene eller kunne foretas av AFP-styret, jf AFP-vedtektene § 2.4, b.

Lovendringene skal etter planen tre i kraft i 2015. Implementeringen i vedtektene bør derfor skje høsten 2014.

Dersom justeringene i AFP-vedtektene ikke skulle bli gjennomført innenfor planlagt tidsrom, er partene enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om dette i mellomoppgjøret pr 01.05.2015. Da gjelder følgende i stedet for fellesbestemmelsene § 18.3 tredje ledd for mellomoppgjøret 2015:

”Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.»

### **2. Resirkulerte midler**

Oslo kommune vil i god tid før tariffrevisjonen 2016 innkalle forhandlingssammenslutningene til et møte for å gjennomgå aktuelle problemstillinger vedrørende resirkulerte midler.

### **3. Arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen**

#### Bakgrunn

Partene viser til at arbeidstiden for undervisningspersonalet er regulert i særbestemmelsene inngått mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet, i hovedsak i særbestemmelsenes pkt. 3.3. Hovedformålet med avtalen er å stimulere til skoleutvikling, samarbeid og selvstyre i Osloskolen.

Oslo kommune og Utdanningsforbundet vil understreke at det er enighet om formålene med arbeidstidsavtalen slik de kommer til uttrykk i særbestemmelsen pkt. 3.3.1.



Det er av vesentlig betydning at partene i praksis klarer å innrette seg slik at en i størst mulig grad når de mål en er enige om, og de mål som følger av nasjonal lovgivning.

Partene er videre enige om at elevene skal sikres lærere med solid faglig og pedagogisk kompetanse og med muligheter for individuell og kollektiv profesjonsutvikling. Lærernes individuelle og kollektive arbeidssituasjon skal hensyntas.

### Utviklingsarbeid

Oslo kommune og Utdanningsforbundet vil ta initiativ til og bidra i et utviklingsarbeid gjennom:

- Å initiere til dialog og refleksjon på skolene ved å trekke opp de sentrale målsetningene og utfordringene i Osloskolen.
- Å legge til rette for erfaringsutveksling mellom skoler og spre ideer som virker.
- Å bidra til et spesielt fokus på utviklingsarbeidet gjennom en forsøksordning på 40 skoler.

Utviklingsarbeidet skal forsterke og vitalisere arbeidet med lokale arbeidsavtaler som skal være ferdigstilt innen 01.04.2015, og således danne grunnlaget for og bidra til at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig.

### Forsøksordning

1. Utdanningsetaten skal foreslå deltakelse for 40 skoler i en forsøksordning gjeldende for skoleåret 2015/16, eventuelt fra et tidligere tidspunkt dersom de lokale parter er enige om dette. Etaten skal drøfte forslaget med Utdanningsforbundet slik at utvalget av skoler er klart senest 1.1.2015. Etaten skal i sitt forslag blant annet ta utgangspunkt i eksisterende arbeidstidsavtaler og i den grad det er mulig imøtekomme frivillig deltakelse i forsøket. Det skal foretas en likeverdig fordeling av forsøkene mellom 40 skoler.
2. Partene i Utdanningsetaten vil følge 20 forsøksskoler og aktivt bidra til utviklingsarbeidet under forsøksrammene.
3. Følgende legges til grunn for skolene som deltar i forsøk:
  - 1 Tilstedeværelse på skolen i 35 timer i uken i gjennomsnitt. Senest innen 1.4.2015 drøftes på den enkelte skole anvendelse av den tiden undervisningspersonalet er til stede på skolen, herunder tas det spesielt hensyn til lærerkollegiets kompetanse og behov for autonomi.

Innen 1.4.2015 drøftes/avtales på den enkelte skole ytterligere detaljering av arbeidstidsordningen med utgangspunkt i lokale behov. De lokale parter skal i denne prosessen:

- Analysere og vurdere hva som best ivaretar elevenes behov
- Vurdere hvilke tiltak og virkemidler som er hensiktsmessige ut fra elevenes behov, innenfor rammene av vedtak og retningslinjer fra overordnet nivå i Oslo kommune. Dersom de lokale parter er enige om dette, kan det som et ledd i forsøket søkes unntak fra slike overordnede vedtak og retningslinjer. Dette gjelder ikke dersom unntak må vedtas av bystyret.

- Analysere og vurdere hvilke arbeidstidsordninger som kan være hensiktsmessige for å ivareta elevenes behov, samtidig som det tas hensyn til lærernes arbeidssituasjon. Det skal særlig vurderes:
  - Fordeling av undervisningstid: Det totale antall undervisningstimer, årsrammene for undervisning slik de fremkommer i 3.3.8, på den enkelte skole skal ikke øke.
  - Arbeidsårets utstrekning. Dersom man ved partsenighet øker tilstedeværelsen ut over 39 uker, skal dette ikke føre til endring i den samlede tilstedeværelsestiden.
 Endringer innenfor dette punkt forutsetter partsenighet.
- Finne de beste løsningene innenfor skolens samlede oppgaver og ressurser.

2. Innen 1.4.2015 kan det ved partsenighet avtales på den enkelte skole ytterligere detaljering av arbeidstidsordningen med utgangspunkt i lokale behov. De lokale parter skal i denne prosessen:

- Analysere og vurdere hva som best ivaretar elevenes behov
- Vurdere hvilke tiltak og virkemidler som er hensiktsmessige ut fra elevenes behov, innenfor rammene av vedtak og retningslinjer fra overordnet nivå i Oslo kommune. Dersom de lokale parter er enige om dette, kan det som et ledd i forsøket søkes unntak fra slike overordnede vedtak og retningslinjer. Dette gjelder ikke dersom unntak må vedtas av bystyret.
- Analysere og vurdere hvilke arbeidstidsordninger som kan være hensiktsmessige for å ivareta elevenes behov, samtidig som det tas hensyn til lærernes arbeidssituasjon. Det skal særlig vurderes:
  - Med faglig-pedagogiske begrunnelse kan årsrammene for undervisning slik de fremkommer i 3.3.8, endres ved partsenighet
  - Arbeidsårets utstrekning. Dersom man ved partsenighet øker tilstedeværelsen ut over 39 uker, skal dette ikke føre til endring i den samlede tilstedeværelsestiden.
  - Lærerpersonalets tilstedeværelse
- Finne de beste løsningene innenfor skolens samlede oppgaver og ressurser

Partene er enige om en felles evaluering av forsøkene innen utgangen av februar 2016 og et utvalg skoler med eksisterende avtale, foretatt av eksterne aktører.

#### **4. Barnehagelærer**

Som følge av at «Førskolelærer» endres til «Barnehagelærer», jf. stillingskodene 102 og 379, er partene enige om at det foretas en tilsvarende endring i de aktuelle bestemmelsene i dok. 25 etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2014 er avsluttet. Dette gjennomføres i forbindelse med teknisk gjennomgang av dok. 25, jf pkt. 7.

## **5. Lokal lønnsdannelse**

Det legges til grunn at ingen arbeidstakere vil gå ned i lønn som følge av overgang til lokal lønnsdannelse i Oslo kommune.

## **6. Lokal lønnsdannelse - evaluering**

Oslo kommune vil i god tid før tariffrevisjonen 2016 innkalle forhandlingssammenslutningene til evalueringsmøte vedrørende erfaringer med lokal lønnsdannelse i Oslo kommune.

## **7. Lønnsrammesystemet**

Partene er enige om å utvide samtlige lønnsrammer med fem nye alternativer øverst i rammen.



**Vedlegg 1**

Ltr	01.05.2013	Tillegg	01.05.2014
1	285 250	8 000	293 250
2	288 550	8 000	296 550
3	291 950	8 000	299 950
4	295 450	8 000	303 450
5	298 950	8 000	306 950
6	302 550	8 000	310 550
7	306 250	8 000	314 250
8	310 050	8 000	318 050
9	313 850	8 000	321 850
10	317 350	8 000	325 350
11	320 950	8 000	328 950
12	324 450	8 000	332 450
13	328 150	8 000	336 150
14	332 250	8 000	340 250
15	336 250	8 000	344 250
16	340 450	8 000	348 450
17	344 450	8 000	352 450
18	348 650	8 000	356 650
19	352 850	8 000	360 850
20	357 050	8 000	365 050
21	361 950	8 000	369 950
22	366 650	8 000	374 650
23	371 250	8 000	379 250
24	378 350	8 000	386 350
25	382 750	8 000	390 750
26	387 650	8 000	395 650
27	392 750	8 000	400 750
28	398 150	8 000	406 150
29	403 800	8 000	411 800
30	409 800	8 000	417 800
31	415 800	8 000	423 800
32	422 400	8 100	430 500
33	429 100	8 200	437 300
34	436 300	8 300	444 600
35	443 600	8 500	452 100
36	451 200	8 600	459 800
37	459 800	8 800	468 600
38	467 500	8 900	476 400
39	475 600	9 100	484 700
40	484 300	9 300	493 600
41	492 500	9 400	501 900
42	501 600	9 600	511 200
43	510 900	9 800	520 700
44	519 500	9 900	529 400

Ltr	01.05.2013	Tillegg	01.05.2014
45	529 600	10 100	539 700
46	540 200	10 300	550 500
47	550 700	10 500	561 200
48	561 300	10 700	572 000
49	571 500	10 900	582 400
50	582 400	11 100	593 500
51	593 000	11 300	604 300
52	603 500	11 500	615 000
53	615 300	11 700	627 000
54	627 200	12 000	639 200
55	641 800	12 200	654 000
56	656 400	12 500	668 900
57	668 800	12 800	681 600
58	682 000	13 000	695 000
59	695 300	13 300	708 600
60	709 600	13 500	723 100
61	723 500	13 800	737 300
62	738 100	14 100	752 200
63	753 100	14 400	767 500
64	767 000	14 600	781 600
65	782 200	14 900	797 100
66	797 800	15 200	813 000
67	813 400	15 500	828 900
68	829 600	15 800	845 400
69	845 800	16 100	861 900
70	862 400	16 400	878 800
71	879 200	16 800	896 000
72	896 600	17 100	913 700
73	914 500	17 400	931 900
74	932 400	17 800	950 200
75	950 900	18 100	969 000
76	969 800	18 500	988 300
77	988 900	18 800	1 007 700
78	1 008 500	19 200	1 027 700
79	1 028 500	19 600	1 048 100
80	1 048 800	20 000	1 068 800

## **Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

### **Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår**

#### **§ 18.1 Ikrafttreden, varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2014 til 30.04.2016.

#### **§ 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.

Dersom rapporten «Grunnlaget for inntektsoppgjørene i 2015» fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i kommunesektoren fra 2013 til 2014, skal differansen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2014 - 2015 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for Oslo kommunes tariffoppgjør i 2015.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2015.

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

Tvistebehandling (interessetvist) 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.



**Endringer i fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser av teknisk/redaksjonell karakter:**

**1) Fellesbestemmelsene Kap. 6 – Lønn under verneplikt**

**§ 6.1 Førstegangstjeneste og lignende Lønn under lovbestemt verneplikt**

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Oslo kommune har under avtjening av lovbestemt verneplikt rett til lønn i det omfang som fremkommer i § 6.2 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.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

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.

For kvinner som avtjener verneplikt i henhold til avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis første og annet ledd §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.\*

*\*Merknad til protokollen:*

*Denne bestemmelsen opphører fra det tidspunkt allmenn verneplikt blir iverksatt.*

**§ 6.2 Trekk i lønn Lønnens størrelse**

**§ 6.2.1 Forsørger**

Arbeidstaker med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

**§ 6.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar**

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes

dette ikke fra. Det gjøres ikke fradrag for eventuelt ektefelle tillegg eller eventuelt botillegg (tt-kode 8107).

**Ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.**

Godtgjørelser som utbetales kontant av de militære myndigheter fratrekkes i kommunens ytelser både for forsørgere og ikke-forsørgere. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt inkommanderingstillegg, tjenestetillegg eller kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det samme gjelder også kvartergodtgjørelse.  
(tt-kode 8106).

~~Dersom arbeidstaker ikke regnes som forsørger etter § 6.1 og får utbetalt 1/3 sivil lønn, gjøres det ikke fradrag for eventuelt ektefelle tillegg eller eventuelt botillegg. (tt-kode 8107).~~

#### § 6.4 Reduksjon av ferien

Ferie opptjenes under ~~militærtjeneste og sivil tjeneste~~ **plikt lovbestemt verneplikt** som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter § 6.1 ovenfor.

Utkommandering til ordinær verneplikt i tiden 1. juni til 30. september medfører tilsvarende reduksjon av ferien.

### 2) § 11.3 Beregningsgrunnlag

#### § 11.3 Beregningsgrunnlag

~~For årslønnede arbeidstakere med 37,5 timer pr. uke regner man med 1950 timer i året, f~~ For arbeidstakere ved kontoradministrasjonene **regner man** med 1925 timer i året. For andre arbeidstakere med års- eller månedslønn utregnes overtidsbetalingen etter ~~313 dager i året.~~ **samme divisor som for timelønn, jf. § 9.6.4.**

### 3) Fellesbestemmelsene Kap. 13 - Stedfortredertjeneste

#### § 13.1 Beordring - stedfortredertjeneste (tt-kode 0114)

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes.

#### § 13.2 Godtgjøring (Ny overskrift)

Under slik tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales etter 1 ukes forløp den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i de tilfeller stillingsinnehaveren har utdanningspermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.

Lønnen skal fastsettes slik at arbeidstakeren ikke går ned i lønn, jfr. § 4.6.1, som følge av beordringen.

Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.



Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.

Stedfortredergodtgjørelse utbetales normalt ikke til faste stedfortredere der dette er lønsmessig kompensert i vedkommendes lønsplassering.

### **§ 13.3 Krisesituasjoner i fredstid** *(Ny overskrift)*

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene underrettes.

#### ~~Samme fagområde/art~~

Det arbeid vedkommende beordres til må ligge innenfor det fagområde eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar i kommunen.

#### ~~Kompensasjon~~

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen.

## **4) Fellesbestemmelsene § 16.3, 1. ledd**

### § 16.3 Tvisteløsning - ankeutvalg

Ankeutvalg som nevnt i §§ 16.1 og 16.2 opprettes som et permanent utvalg bestående av 5 medlemmer, hvorav hver av partene velger 2 og det femte medlem - lederen - oppnevnes av ~~Riksmeklingsmannen~~ **Riksmekleren** dersom partene ikke blir enige om valget.

## **5) Fellesbestemmelsene § 16.4**

### **§ 16.4 Lønsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell** *(Ny overskrift)*

#### Protokolltilførsel:

Har kommunen særlige vansker med å rekruttere eller beholde kvalifisert personell, kan kommunen og vedkommende arbeidstakerorganisasjon inngå avtale om:

- a. endring av stillingskode/lønnsrammeplassering
- b. endring av lønnstrinns plassering
- c. spesiell avlønning som for eksempel bruk av kronetillegg som en personlig ordning

~~Denne protokolltilførsel~~ **her Dette** innebærer ikke endringer i den adgang kommunen har i henhold til tidligere praksis til å gjennomføre lønsmessige tiltak på egen hånd.

## **6) Fellesbestemmelsene § 17.1, 2. ledd**

Oppnås ikke enighet, avgjøres saken som arbeidsrettssak, for så vidt partene ikke blir enige om å henvise saken til avgjørelse av voldgiftsrett. Denne består av 3 medlemmer, hvorav arbeidstakerne velger 1 og kommunen 1. Disse 2 velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av ~~Riksmeklingsmannen~~ **Riksmekleren**.

**7) Del B – Generelle særbestemmelser pkt. 1.1.2**

1.1.2. Kriteriene i pkt. 3 **1.3** nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingsmessig sammenheng.

**8) Del B – Generelle særbestemmelser pkt. 7.8 d., siste ledd**

Uttak/fleksing av plusstid må ikke være til hinder for den ordinære ferieavvikling.  
Praktisering av bestemmelsene i ~~§ 9 d.~~ **7.8 d.** avgjøres av virksomhetens leder.

## Overenskomstens del A - Fellesbestemmelsene

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på kr 50,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger i løpet av et år, får et tillegg på kr. ~~65,00~~ **75,00** pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. (tt-kode 0701 v/fastlønn, tt-kode 0270 v/timebetalt) For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tillegget utbetales ikke:

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

## Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

### 1. Lønnsrammesystemet

#### Vedlegg til lønnsrammesystemet

#### KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

##### **1.1.5. Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk.**

##### **1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling**

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse. 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 medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling.

De lokale partene i virksomhetene 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 videreutvikle denne.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap anbefales det tett dialog både før, under og etter gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke å få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.



1. Lønnsrammesystemet

Stillingsregisteret

STK	STILLINGSBETEGNELSE	AVT	LR	MERKNADER I
9	Barnehageassistent <b>Barnehagemedarbeider</b>	A	501	
55	Helsefagarbeider	A	1001	<b>M/autorisasjon</b>
56	Hjelpepleier	A	1001	<del>M/off. godkjenning.</del> <b>M/autorisasjon</b>
58	Sykepleier	A	2601	<del>M/off. godkjenning.</del> <b>M /autorisasjon</b>
59	Spesialutdannet sykepleier	A	3001	Med spes. utd. godkj. av Oslo kommune i <del>anestesi, operasjon, barnepleie, intensiv, onkologi og røntgen</del> ved krav om slik utdanning for stillingen. Innen ger. og psyk. avlønnes 1 alt. tillegg.
137	Hjelpepleier m/videreutdanning	A	1003	Med godkjent videreutdanning i geriatri og psykiatri <b>eller annen relevant fagskoleutdanning</b> , når det er stilt krav om slik utdanning for stillingen
146	Miljøterapeut	A	1001	<del>M/hjelpepleierskole</del> <b>fagbrev som helsefagarbeider</b> eller annen relevant utdanning.
236	Omsorgsarbeider	A	1001	<del>M/krav om godkjent fagbrev</del> <b>M/autorisasjon</b>
379	Førskolelærer <b>Barnehagelærer</b>	A	1806	Førskolelærer <b>Barnehagelærer</b> ved barnehager med 2 eller 3-årig utdanning/evt. 1 års relevant tilleggsutdanning. Se generell merknad vedr. avlønning av førskolelærer
102	Førskolelærer I <b>Barnehagelærer I</b>	A	2305	Førskolelærer <b>Barnehagelærer I</b> ved spesialpedagogisk institusjon/smågruppe i barnehage/pedagogisk fagteam med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning
Ny 4xx	Tannlege	LOK		<b>Gjelder Helseetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.</b>
Ny 4xx	Tannklinikksjef	LOK		<b>Gjelder Helseetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.</b>
Ny 4xx	Lege	LOK		<b>Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.</b>
Ny 4xx	Overlege	LOK		<b>Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.</b>
Ny 4xx	Kommuneoverlege	LOK		<b>Gjelder Helseetaten og Sykehjemsetaten. Se del B Generelle særbestemmelser pkt. 9.</b>
196	Seniortannlege	A	6101	<del>Forutsetter helårsstilling</del>
277	Klinikksjef	A	6601	
298	Tannlege II	A	3501	
299	Spesialtannlege	A	6001	<del>Helårsstilling</del>
308	Tannlege	A	2501	
325	Øvertannlege	A	6401	<del>I distrikt. Helårsstilling gis 3 alt. tillegg.</del>
375	Klinikksjef	A	6201	

*Merknad til protokollen: Ved innføringen av lokal lønnsdannelse på legestillinger i Helseetaten og Sykehjemsetaten overføres alle leger i de to etatene til ny stillingskode innenfor avtaleområde LOK.*

## 6. Lærlinger

### 6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:

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

2 ½ års læretid i virksomheten:

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

3 års læretid i virksomheten:

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

### **Lærling i yrkes- og studiekompetanse (YSK-lærlinger)**

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

**Fag med 4 års praksis/læretid i virksomhet:**

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

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.

## 9 Lokal lønnsdannelse

Dette kapitlet gjelder for ~~Kommuneadvokaten~~ **stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf stillingsregisteret.** Lønnsfastsettelsen for ~~advokater hos Kommuneadvokaten~~ **disse gruppene** foregår i sin helhet lokalt i virksomheten.

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til ~~Kommuneadvokatens~~ **virksomhetens** totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt. Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. **Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.**

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt ~~hos Kommuneadvokaten~~ **i virksomheten.**



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

### Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Fagforbundet

#### 1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

##### 1.2 Brann og redningsetaten

##### § 4 Kompensasjon

##### B Brannpersonell ved 110-sentralen

Personell som jobber ved 110-sentralen får, som erstatning for branntjenestetillegget, et tillegg på kr 7.000,- ~~10 000,-~~ pr år som dekker overgangen mellom vaktskiftene og overtid inntil 1 time når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

### Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Norsk Sykepleierforbund

#### *2- Ekstrasyrkepleier*

Ekstrasyrkepleiere som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke trengs, lønnes for 3 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, kan skaffes annet arbeid eller lønnes for minst 4 timer.

### Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet

#### 3.5 Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket

##### 3.5.1 Kriterietallet

Det er kriterietallet (elevtallet) pr. 01.10 i skoleåret som er utgangspunkt for lønnsfastsettelse ved tiltredelsestidspunktet.

Tabellene i punkt 7.1.1 – 7.1.3 brukes ved første gangs innplassering. Første gangs innplassering vil være pr. 01.05.2008 eller ved nyansettelse. Eventuell økning eller reduksjon av elevtallet etter første gangs innplassering endrer ikke lønsplasseringen.

For nye skoler /ved vesentlig utvidelse vil antall elever når skolen er ferdig utbygd/utvidet være kriterietallet.



### 3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
<b>0 – 250 400</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
<b>251 401 – 400 550</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>48</b>
<b>401 551 – 550 700</b>	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>49</b>
<b>551 701 -</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>52</b>

### 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
<b>0 – 250 400 elever = opp til 27 40 årsverk</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
<b>251 401 – 400 550 elever = opp til 40 100 årsverk</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>48</b>
<b>401 550 – elever = over 100 årsverk</b>	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>50</b>

### 3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
<b>0 – 250 400</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
<b>251 401 – 400 550</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>48</b>
<b>401 551 – 550 700</b>	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>49</b>
<b>551 701 -</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>52</b>

### 3.6.2 Kontaktlærertjeneste

#### 3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~650~~ **690** pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at ~~ved færre enn 6 elever det minst~~ gis det kr 8000 i godtgjøring.

#### 3.6.6 Fagkoordinator/fagansvarlig

For fagkoordinator/fagansvarlig i videregående opplæring med tidsressurs på 5 % eller mer opprettes en funksjon som fagkoordinator. ~~Tillegget er 52 T-trinn.~~

For fagkoordinator/fagansvarlig i voksenopplæringen med tidsressurs på 1 time eller mer opprettes en funksjon som fagkoordinator. ~~Tillegget settes til 52 T-trinn.~~

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

### § 4.1.1. Lønn for turnusleger

Turnusleger lønnes i ltr. ~~34~~ **39**.

### § 4.3 Tillegg for doktorgrad

**Denne bestemmelsen gjelder ikke for leger som er omfattet av del B Generelle særbestemmelser pkt. 9 «Lokal lønnsdannelse».**

Lege med doktorgrad som fortsatt driver aktiv forskning kan gis inntil 3 lønnstrinn i tillegg etter lokal avtale.

### § 4.7.2 Stabilitetstillegg for fast ansatte leger

**Denne bestemmelsen gjelder ikke for leger som er omfattet av del B Generelle særbestemmelser pkt. 9 «Lokal lønnsdannelse».**

Bydelsoverleger og smittevernoverlege/kommuneoverlege i full stilling tilsatt pr. 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 150 T-trinn pr. år. Etter ett år (regnet fra 30.4.1998) og videre hvert år heves tillegget med minimum 50 T-trinn. Tillegget kan maksimalt utgjøre 450 T-trinn. For nevnte leger i deltidsstilling tilstås stabilitetstillegget forholdsmessig.

Leger som nevnt i avsnittet ovenfor tilsatt etter 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 75 T-trinn, deretter opptjening som ovenfor.

Ansatte fastleger i bydelene i full stilling tilsatt pr. 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 100 T-trinn pr. år. Etter ett år (regnet fra 30.4.1998) og videre hvert år heves tillegget med minimum 50 T-trinn. Tillegget kan maksimalt utgjøre 400 T-trinn.

Leger som nevnt i avsnittet ovenfor tilsatt etter 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 50 T-trinn, deretter opptjening som ovenfor.

Leger i fast deltidsstilling tilstås stabilitetstillegget forholdsmessig.

Dersom legen tidligere har blitt tilstått særskilt tilleggsgodtgjøring som eksplisitt er begrunnet i stabilitetshensyn, jf. kriteriene for lønnsrammesystemet, skal stabilitetstillegget ses i sammenheng med dette.

## **Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Norsk Psykologforening**

### Kompetanseutvikling

Partene ser betydningen av å rekruttere og beholde psykologer, både nyutdannede og erfarne psykologer med særskilt kompetanse. I denne forbindelse understrekes betydningen av ulike former for kompetanseutvikling. Den enkelte virksomhet forutsettes å legge forholdene til rette for dette bl.a. gjennom aktivt å benytte gjeldende regelverk.