

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-037

AKADEMIKERNE  
på den ene side

og

OSLO KOMMUNE  
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2022 – Oslo Kommune

2., 21., 22., 23., 24. og 25. mai 2022 ble det avholdt meklingsmøter på hotell Continental under ledelse av mekler Geir Engebretsen og medmekler Inger-Marie Landfald.

### Til stede for partene:

Akademikerne:

Erik Graff, Tonje Leborg,, Åse Marie Eliassen, Frode Svartvatn, Beate Sire Dagslet, Ane Bruusgaard, Else Leona McClimans, Christian Presholt Selen, Magnus Evje, Sonia Monfort Roedelè, Ole Jakob Knudsen, Christian Tengs, Christian Zimmermann, Oda Eriksen Rønning, Pål Alm-Kruse, Farshad Alamdari, Hanne Eie Sudland, Jan Inge Eidem, Christine Ødegård Sten, Kari Aarø, Ida Engen, Per Christian Opsahl, Annette Narverud og Anette Bjørlin Basma

Oslo Kommune:

Per Steinar Aasebø, Harald Nævdal, Kjell Hugo Jensen, Ivar Liabø, og Knut Kvamsdahl

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Akademikerne, mottatt 29. april 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 29. april 2022.
3. Akademikernes begjæring om at meklingen avsluttes, datert 18. mai 2022.
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 fredag 17. juni 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 01.15.



Geir Engebretsen



Inger-Marie Landfald

**Meklerens forslag**

i sak:

**LO Kommune Oslo**

**Unio**

**Akademikerne**

**YS-Kommune, Oslo**

på den ene side

og

**Oslo kommune**

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2022

# OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2022

Det vises til fullstendig forslag nedenfor.

Øvrige krav tas ikke til følge.

## 1. Generelt

Generelle tariffavtaler – fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser og særbestemmelser for bestemte grupper/områder, med utløp 30.04.2022, prolangeres for tariffperioden 01.05.2022 – 30.04.2024 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

## 2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell

Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,71 %, minimum kr 18 800, med virkning fra 01.05.2022, jf. vedlegg 1.

## 3. Regulering for 2. avtaleår

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

## 4. Endringer i tariffavtalene

### Tekniske/redaksjonelle 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/redaksjonell karakter, og ikke medfører materielle endringer.

I tillegg til det som fremkommer av vedlegg 3 er partene enige om følgende endring av teknisk/redaksjonell karakter, som ikke medfører materiell endring:

#### § 8.1.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke i **gjennomsnitt**.

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

## 5. Teknisk gjennomgang av Dokument nr. 25

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (Dok. nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2022 er avsluttet.

## Til meklingsprotokollen:

### 1) Klima og miljø

Partene viser til at viktigheten av klima og miljø ble understreket av partene i tariffrevisjonen 2020. Partene understreker at dette fortsatt er like aktuelt, og krever oppmerksomhet og praktisk oppfølging.

Partene vil særlig peke på at mange av kommunens ansatte kan bidra til klima og miljø gjennom valg av transport til og fra arbeidet, og under arbeid. Oslo kommune og forhandlings sammenslutningene vil i fellesskap følge opp dette.

### 2) Pilotprosjekt sekstimersdag/reduert arbeidstid

Partene viser til bystyrets verbalvedtak vedrørende et pilotprosjekt med sekstimers arbeidsdag/reduert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Styret i OU-fondet har etter initiativ fra de sentrale parter bevilget 1,5 mill. til følgeforskning i tilknytning til pilotprosjektet. Partene stiller seg positive til å foreta nødvendige avtalemessige tilpasninger i tilknytning til gjennomføringen av et slikt forsøk. Partene vil følge gjennomføringen av pilotprosjektet med særlig interesse.

### 3) Partsarbeid - Arbeidstøy

Partene understreker at det for en del ansatte i kommunen er behov for arbeidstøy. Både behov og praksis kan variere mellom virksomhetene. På denne bakgrunn vil partene i tariffperioden 2022-24 ha samtaler om arbeidstakernes tilgang til hensiktsmessig arbeidstøy, og herunder innhente kunnskap om virksomhetenes praksis. Partene vil videre drøfte behovet for eventuelle tiltak for å bidra til at behov for arbeidstøy blir ivaretatt, og for å bidra til likebehandling mellom ansatte i ulike virksomheter i Oslo kommune. Aktuelle tiltak kan f.eks. være retningslinjer eller en sentral avtale.

### 4) Bruk av profesjonskoder

Partene viser til pkt. 4 fra meklingsboken 2020 vedrørende bruk av profesjonskoder;

#### Bruk av profesjonskoder

*De sentrale parter vil peke på at stillingsregisteret inneholder en rekke stillingskoder knyttet til utdanning/profesjon. Virksomhetene oppfordres til å gjennomgå bruken av stillingskoder, herunder om gjennomgående/generelle koder (f.eks. konsulent, førstekonsulent) kan erstattes med bruk av spesifikke profesjonskoder for å synliggjøre fagkompetansen til den ansatte.*

Fokuset på bruk av profesjonskoder videreføres inn i neste tariffperiode der virksomhetene oppfordres til å vurdere bruken av disse profesjonskodene.

## 5) Oppfølging av punkt 5 i meklingsprotokollken fra tariffrevisjonen 2020

Punkt 5 i meklingsprotokollen fra 2020 hadde følgende ordlyd;

«Partene vil i god tid før tariffrevisjonen 2022 ha møter for å kartlegge og diskutere bruken av stillingskoder for ingeniører og arkitekter med sikte på opprydning og forenkling.»

Partene har fulgt opp dette i tariffperioden, og kommunen fremmer med utgangspunkt i dette arbeidet følgende krav/tilbud;

| Dagens stillingsstruktur |                      |      |              | Ny stillingsstruktur |                      |      |              |
|--------------------------|----------------------|------|--------------|----------------------|----------------------|------|--------------|
| Stk                      | Benevnelse           | Lr   | Lønsspenn    | Stk                  | Benevnelse           | Lr   | Lønsspenn    |
| 41                       | Ingeniør I           | 1606 | 15 - 24(43*) | 41                   | Ingeniør I           | 1606 | 15 - 24(43*) |
| 134                      | Avdelingsingeniør II | 2901 | 28 - 32(56*) | 181                  | Ingeniør II          | 1701 | 21 - 24(48*) |
| 181                      | Ingeniør II          | 1701 | 21 - 24(48*) | 134                  | Avdelingsingeniør II | 2901 | 28 - 32(56*) |
|                          |                      |      |              |                      |                      |      |              |
| 43                       | Avdelingsingeniør-I  | 6002 | 40 - 63      | NY                   | Avdelingsingeniør    | 5701 | 33 - 57      |
| 44                       | Overingeniør         | 6403 | 49 - 71      | NY                   | Senioringeniør       | 5901 | 37 - 61      |
| 45                       | Overingeniør         | 6403 | 42 - 65      | NY                   | Overingeniør         | 6601 | 51 - 75      |
| 46                       | Sjefingeniør         | 6702 | 54 - 77      | 46                   | Sjefingeniør         | 6702 | 54 - 77      |
| 433                      | Ingeniør-I           | 5004 | 22 - 43      |                      |                      |      |              |
| 435                      | Spesialingeniør      | 5904 | 37 - 61      |                      |                      |      |              |
|                          |                      |      |              |                      |                      |      |              |
|                          |                      |      |              |                      |                      |      |              |
| Stk                      | Benevnelse           | Lr   | Lønsspenn    | Stk                  | Benevnelse           | Lr   | Lønsspenn    |
| 49                       | Avdelingsarkitekt-II | 6004 | 39 - 63      | 141                  | Avdelingsarkitekt I  | 5802 | 36 - 59      |
| 141                      | Avdelingsarkitekt I  | 5802 | 36 - 59      | 296                  | Overarkitekt         | 6501 | 49 - 73      |
| 291                      | Sjefsarkitekt        | 6703 | 55 - 77      | 291                  | Sjefsarkitekt        | 6703 | 55 - 77      |
| 292                      | Spesialarkitekt      | 5504 | 30 - 54      |                      |                      |      |              |
| 296                      | Overarkitekt         | 6403 | 49 - 71      |                      |                      |      |              |

\*16 års ansiennitet alternativ 25

Det forutsettes at dette er en forenkling og opprydning uten økonomiske konsekvenser. Det opprettes en ny struktur parallelt med den gamle. Innen 31.12.2022 må aktuelle ansatte flyttes fra stillingskoder som slettes, til nye stillingskoder. (1.1.2023 slettes de gamle stillingskodene som er markert)

Flytting av ansatte til ny stillingsstruktur skal drøftes mellom de sentrale parter. De sentrale parter innhenter nødvendig bistand og grunnlagsmateriale fra de lokale parter.

Videre bruk av ny stillingsstruktur forutsettes å inngå i virksomhetens lokale lønnspolitikk.

## 6) Tilslutningsavtale til særbestemmelser med Utdanningsforbundet (skoleverket)

Partene vil i forkant av tariffrevisjonen 2024 ha dialog om erfaringer med tilslutningsavtalen til særbestemmelser med Utdanningsforbundet.

**Vedlegg 1**

| Ltr. | 01.05.2021 | Tillegg | 01.05.2022 | Ltr. | 01.05.2021 | Tillegg | 01.05.2022 |
|------|------------|---------|------------|------|------------|---------|------------|
| 1    | 357 850    | 18 800  | 376 650    | 50   | 685 800    | 25 500  | 711 300    |
| 2    | 361 150    | 18 800  | 379 950    | 51   | 698 200    | 26 000  | 724 200    |
| 3    | 364 550    | 18 800  | 383 350    | 52   | 710 800    | 26 400  | 737 200    |
| 4    | 368 050    | 18 800  | 386 850    | 53   | 724 500    | 26 900  | 751 400    |
| 5    | 371 550    | 18 800  | 390 350    | 54   | 738 600    | 27 500  | 766 100    |
| 6    | 375 150    | 18 800  | 393 950    | 55   | 755 800    | 28 100  | 783 900    |
| 7    | 378 850    | 18 800  | 397 650    | 56   | 773 000    | 28 700  | 801 700    |
| 8    | 382 650    | 18 800  | 401 450    | 57   | 787 500    | 29 300  | 816 800    |
| 9    | 386 450    | 18 800  | 405 250    | 58   | 803 100    | 29 800  | 832 900    |
| 10   | 389 950    | 18 800  | 408 750    | 59   | 818 900    | 30 400  | 849 300    |
| 11   | 393 550    | 18 800  | 412 350    | 60   | 835 600    | 31 100  | 866 700    |
| 12   | 397 050    | 18 800  | 415 850    | 61   | 851 900    | 31 700  | 883 600    |
| 13   | 400 750    | 18 800  | 419 550    | 62   | 869 000    | 32 300  | 901 300    |
| 14   | 404 850    | 18 800  | 423 650    | 63   | 886 800    | 33 000  | 919 800    |
| 15   | 408 850    | 18 800  | 427 650    | 64   | 902 900    | 33 500  | 936 400    |
| 16   | 413 050    | 18 800  | 431 850    | 65   | 921 000    | 34 200  | 955 200    |
| 17   | 417 050    | 18 800  | 435 850    | 66   | 939 300    | 34 900  | 974 200    |
| 18   | 421 250    | 18 800  | 440 050    | 67   | 957 600    | 35 600  | 993 200    |
| 19   | 425 450    | 18 800  | 444 250    | 68   | 976 600    | 36 300  | 1 012 900  |
| 20   | 429 650    | 18 800  | 448 450    | 69   | 995 800    | 37 000  | 1 032 800  |
| 21   | 434 550    | 18 800  | 453 350    | 70   | 1 015 300  | 37 700  | 1 053 000  |
| 22   | 439 250    | 18 800  | 458 050    | 71   | 1 035 300  | 38 500  | 1 073 800  |
| 23   | 443 850    | 18 800  | 462 650    | 72   | 1 055 700  | 39 200  | 1 094 900  |
| 24   | 451 100    | 18 800  | 469 900    | 73   | 1 076 600  | 40 000  | 1 116 600  |
| 25   | 455 500    | 18 800  | 474 300    | 74   | 1 097 800  | 40 800  | 1 138 600  |
| 26   | 460 500    | 18 800  | 479 300    | 75   | 1 119 500  | 41 600  | 1 161 100  |
| 27   | 465 700    | 18 800  | 484 500    | 76   | 1 141 900  | 42 400  | 1 184 300  |
| 28   | 471 300    | 18 800  | 490 100    | 77   | 1 164 100  | 43 200  | 1 207 300  |
| 29   | 477 200    | 18 800  | 496 000    | 78   | 1 187 300  | 44 100  | 1 231 400  |
| 30   | 483 600    | 18 800  | 502 400    | 79   | 1 210 900  | 45 000  | 1 255 900  |
| 31   | 490 100    | 18 800  | 508 900    | 80   | 1 234 700  | 45 900  | 1 280 600  |
| 32   | 497 600    | 18 800  | 516 400    |      |            |         |            |
| 33   | 505 400    | 18 800  | 524 200    |      |            |         |            |
| 34   | 513 900    | 19 100  | 533 000    |      |            |         |            |
| 35   | 522 400    | 19 400  | 541 800    |      |            |         |            |
| 36   | 531 400    | 19 800  | 551 200    |      |            |         |            |
| 37   | 541 500    | 20 100  | 561 600    |      |            |         |            |
| 38   | 550 500    | 20 500  | 571 000    |      |            |         |            |
| 39   | 560 100    | 20 800  | 580 900    |      |            |         |            |
| 40   | 570 500    | 21 200  | 591 700    |      |            |         |            |
| 41   | 580 100    | 21 600  | 601 700    |      |            |         |            |
| 42   | 590 600    | 22 000  | 612 600    |      |            |         |            |
| 43   | 601 700    | 22 400  | 624 100    |      |            |         |            |
| 44   | 611 700    | 22 700  | 634 400    |      |            |         |            |
| 45   | 623 600    | 23 200  | 646 800    |      |            |         |            |
| 46   | 636 100    | 23 600  | 659 700    |      |            |         |            |
| 47   | 648 600    | 24 100  | 672 700    |      |            |         |            |
| 48   | 661 000    | 24 600  | 685 600    |      |            |         |            |
| 49   | 673 100    | 25 000  | 698 100    |      |            |         |            |

## Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

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

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2022 til 30.04.2024.

#### **§ 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 tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2023.

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

Twistebehandling (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.

## Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten

### Dok. 25, del A:

#### 1) § 9.2 Lønnsutbetaling

##### § 9.2 Lønnsutbetaling

Kommunen foretar utlønning etterskuddsvis en gang pr. måned, og variable tillegg den påfølgende måned, med mindre annet er avtalt i den enkelte særbestemmelse.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

~~Kommunen kan bestemme at utlønning skal skje gjennom bank eller over postgiro. Før dette gjennomføres skal dette drøftes med de tillitsvalgte.~~

#### 2) § 9.6.2 Lærlinger og praktikanter

##### § 9.6.2 Lærlinger og praktikanter

For lærlinger og praktikanter gjelder særskilt fastsatte satser.

#### 3) Ensartet begrepsbruk i § 16.1, § 16.2 og § 16.3 – «ankeutvalg» - «ankenemnd»

##### § 16.1 Justeringer

I tariffperioden kan det forhandles om endringer av de nåværende lønnplasseringer. Den økonomiske ramme for forhandlingene samt virkningstidspunktet, avtales i forbindelse med revisjon av overenskomsten her.

Dersom det under justeringsoppgjøret ikke oppnås enighet, skal saken legges fram for ~~et ankeutvalg~~ en **ankenemnd** som avgjør tvisten med bindende virkning fra det avtalte tidspunktet og innenfor den avtalte økonomiske rammen.

##### § 16.3 Tvisteløsning – ~~ankeutvalg~~ **ankenemnd**

~~Ankeutvalg~~ **Ankenemnd** 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 Riksmekleren dersom partene ikke blir enige om valget.

Ved behandlingen av justeringsoppgjør etter § 16.1, oppnevner forhandlingssammenslutningen arbeidstakernes 2 medlemmer, og ved behandling av krav etter § 16.2 oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommendes organisasjon.

~~Utvalget~~ **Ankenemnden** avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. ~~Det~~ **Den** fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

~~Utvalget~~ **Ankenemnden** avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 16.2.



Dersom kommunens forberedelse av et krav har tatt urimelig lang tid, kan ~~utvalget~~ **ankenemnden** fastsette tilbakevirkning.

Partene dekker omkostningene ved ~~det permanente utvalg~~ **ankenemnden** med en halvdel hver.

## Dok. 25, del B:

### **4) 6 Lærlinger**

*Se endringer som fremgår av vedlegg.*

### **5) Lønnsrammesystemet – Endringer i stillingsregisteret**

Det foretas følgende endringer i stillingsregisteret:

- a) Stillingskode 198 Tolk: «Døvetolk» i merknadene til stillingskoden endres til «Tegnspråktolk»
- b) Stillingskodene 320, 321, 322, 323 og 373: «Musikk- og kulturskolelærer» endres til «Kulturskolelærer».  
Stillingskodene 320, 321, 322 og 323: «musikk- og kulturskolefag» i merknadene til stillingskodene endres til «kulturskolefag».

## Dok. 25, Generelt i del A og del B:

### **6) Språklige justeringer**

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2022 – 30.04.2024, foretas gjennomgående følgende språklige justeringer i del A og del B:

- a) Prosent skrives med mellomrom mellom tall og prosenttegn (100 %)
- b) Klokkeslett forkortes med punktum (kl.)
- c) Kronesummer forkortes uten punktum (kr)
- d) Beløp i hele kroner skrives likt, eksempelvis: kr 160 (ikke kr 160,- eller kr 160,00)

## Overenskomstens del A – Fellesbestemmelsene

### 1) § 6.1 Lønn under lovbestemt verneplikt

#### § 6.1 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 i inntil 18 måneder.

~~For kvinner som avtjener verneplikt i henhold til avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.~~

### 2) § 8.1.1 Ordinær arbeidstid

#### § 8.1.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Ordinær arbeidstid på dager før helgedager, samt på dager mellom jul og nyttår er 6 timer.

Arbeidstiden på jul- og nyttårsaften er **fire timer i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 12.00.** ~~slutter kl. 12.00.~~ Spisepausen er ikke inkludert i arbeidstiden på jul- og nyttårsaften.

Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl 07.00 og 17.00, skal administrasjonen etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte fastsette arbeidstidsordningen innenfor rammen av overenskomsten og arbeidsmiljøloven kapittel 10. I tillegg inngås eventuelle avtaler i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For hvile- og spisepause gjelder arbeidsmiljøloven § 10-9. Spisepausen fastsettes lokalt i virksomheten etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte innenfor de rammer og de forutsetninger som følger av loven.

Innenfor rammen av § 8.1.1 gjelder følgende for arbeidstakere i kontoradministrasjonen:

Den ordinære arbeidstid for arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ikke overstige gjennomsnittlig 37 timer 55 minutter pr. uke, inkludert spisepause, med mindre annet fremgår av tariffavtale.

### 3) § 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

#### § 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 55 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, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på kr. ~~100,00~~ 105 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på kr. ~~120,00~~ 125 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tilleggene 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.

### 4) Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

#### Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

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. **Arbeidstakerorganisasjonene skal som utgangspunkt og hovedregel underrettes før kommunen treffer et slikt vedtak.** ~~Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene om mulig underrettes.~~ **Drøfting i henhold til hovedavtalen skal gjennomføres snarest mulig.**

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 arbeidstakerorganisasjonene.

## Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

### 1) Punkt 1.1.5

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

### 2) Punkt 1.1.6 Lønnssamtale

#### 1.1.6 Lønnssamtale

Den enkelte arbeidstaker kan be om en lønnsamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere tiltak som kan påvirke arbeidstakerens lønnsutvikling.

**For arbeidstaker som har gjeninntådd etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen**

Det skal føres referat fra samtalen hvis en av partene ber om det.

### 3) Punkt 1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

#### 1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse. **Kompetanseutvikling som er rettet inn mot strategisk viktige områder kan bidra til at kommunen til enhver tid har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine oppgaver. Det er videre sentralt at det legges til rette for at de ansatte får benyttet kompetansen sin.** Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte 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 **dra nytte av og videreutvikle denne de ansattes kompetanse.**

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke å få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført ~~bør~~ skal arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver, og lønnsutvikling **og eventuell innplassering i ny stillingskode som reflekterer kompetanseutviklingen.**

I den utstrekning arbeidsgiver finner det nødvendig at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver skal det normalt gis

nødvendig permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver bør virksomheten vurdere hensiktsmessig tilrettelegging.

#### 4) Punkt 6 Lærlinger

##### Nytt punkt 6.5 Særlige tiltak

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgangen på lærlinger, for eksempel støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

(Nåværende punkt 6.5 - 6.13 renummereres)

#### 5) Endring i lønnsrammer

| Endret ansiennitetsopprykk |       |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |      |
|----------------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
|                            | Lr    | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 | A15 | A16+ |
| 965 Lektor                 | 93001 | 37 | 37 | 38 | 38 | 39 | 39 | 40 | 40 | 41 | 41 | 42  | 42  | 43  | 44  | 44  | 45  | 47   |
|                            | Ny    | 38 | 38 |    | 39 |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |      |
|                            |       |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |      |
|                            | Lr    | A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 | A15 | A16+ |
| 966 Lektor +               | 93101 | 38 | 38 | 39 | 39 | 40 | 40 | 41 | 41 | 42 | 43 | 44  | 44  | 45  | 46  | 46  | 47  | 49   |
|                            | Ny    | 39 | 39 | 40 | 40 | 41 | 41 |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |      |

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

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Fagforbundet

1)

1 Byrådsavdeling for miljø og samferdsel

1.1 Bymiljøetaten

1.1.1.2 Skog og landskap - generelt

§ 1

Tilsigelse til snømåking, løypekjøring, bakkepreparering og sandstrøing fra lørdag kl. 07.00 til mandag kl. 07.00 betales med kr ~~800,-~~ **1 400** for begge dager til sammen. Tilsigelse gis når ansvarlig leder finner det påkrevet.

2)

1.2 Brann- og redningsetaten

§ 5

**Underbrannmestere, Bbrannmestere** og brigadesjefer med utrykningstjeneste får et tillegg på kr. 10 000,- pr år som dekker overgangen mellom vaktskiftene, når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet

1) Pkt. 3.5.1 Kriterietallet

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

| Elevtall    | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|-------------|-------------|------------------|----------------------|
| 0–400       | 57          | 51               | 48                   |
| 401 0 – 550 | 59-60       | 53 54            | 50 51                |
| 551 – 700   | 62          | 56               | 51                   |
| 701 - 900   | 65          | 58               | 52                   |
| 901 -       | 67          | 59               | 52                   |

### 3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

| Antall elever/opp til<br>antall årsverk     | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp./avd.leder |
|---|-------------|------------------|-----------------------|
| 0 – 400 elever = opp til<br>40 årsverk      | 57          | 51               | 48                    |
| 401 0 - 550 elever = opp<br>til 100 årsverk | 59 60       | 53 54            | 50 51                 |
| 550 551 - elever = over<br>100 årsverk      | 62          | 56               | 51                    |

### 3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

| Elevtall                               | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|--|-------------|------------------|----------------------|
| 0 – 400 = opp til 40<br>årsverk        | 57          | 51               | 48                   |
| 401 0 – 550 = opp til 70<br>årsverk    | 59 60       | 53 54            | 50 51                |
| 551 – 700 = opp til 71-<br>100 årsverk | 62          | 56               | 51                   |
| 701 - = over 100 årsverk               | 65          | 58               | 52                   |

## 2) Pkt. 3.6.2 Kontaktlærertjeneste

### 3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~740~~ 800 pr. elev man er kontaktlærer for.,  
~~døg slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring.~~

## 3) Pkt. 3.7.1 Kontaktlærertjeneste

### 3.7.1.2 Kontaktlærerressurs - grunnskolen

Til klassestyrertjenesten kontaktlærertjeneste konverteres én leseplikttime pr. klasse. **Lærere som er kontaktlærer for 21 elever eller flere, får ytterligere konvertert én leseplikttime. Ved partsenighet kan den økte ressursen fordeles på en annen måte.** Tidsressursen til klassestyrertjenesten kontaktlærertjeneste skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Denne ordningen gjelder også klasser/grupper for spesialundervisning pr. 6 elever.

Til klassestyrertjenesten i klasser på ungdomstrinnet med mer enn 28 elever, konverteres en tilleggsressurs på ¼ leseplikttime pr. klasse.

### 3.7.1.3 Kontaktlærerressurs – videregående skole og teknisk fagskole

Til klassestyrertjenesten beregnes en ressurs på 1,0 % av én full stilling pr. klasse, pluss et tillegg på ~~0,13~~ **0,18** % pr. elev i klassen. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal klassestyrer ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.

***Merknad: Endringene i punkt 3.7.1.2 og 3.7.1.3 trer i kraft 01.08.2023.***

## 4) Pkt. 3.7.2 Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon

### 3.7.2.1

Ressurs til lærere med byrdefull arbeidssituasjon fastsettes til 2 årsrammetimer pr. elev den enkelte grunnskole – og 2 årsrammetimer pr. elev ved den enkelte skole i videregående opplæring beregnet for hele Oslo kommune, grunnskolen og videregående skole hver for seg.

### 3.7.2.2

Fordeling av ressursen til den enkelte skole gjøres av Utdanningsetaten i Oslo kommune etter drøftinger med Utdanningsforbundet. Partene legger til grunn for drøftingene de sosiodemografiske tildelingsmodellene i Oslo kommune og formålet med ressursbestemmelsene.

### 3.7.2.3

Ved den enkelte skole/enhet fordeles tidsressursen til lærere med byrdefull arbeidssituasjon etter drøftinger med de tillitsvalgte.

### 3.7.2.4 (NY)

**Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens arbeidssituasjon ved reduksjon av antall undervisningstimer eller ved partsenighet på den enkelte skole å øke lærertettheten og dermed tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.**

### **Tilslutningsavtale til særbestemmelser med Utdanningsforbundet (skoleverket)**

**Følgende organisasjoner har sluttet seg til særbestemmelser med Utdanningsforbundet, punkt 3 «Skoleverket (undervisningspersonalet og skoleledere)»:**

- **Fagforbundet**
- **Creo**
- **Skolenes landsforbund**
- **Tekna**
- **NITO**
- **Norsk lektorlag**
- **Samfunnsviterne**



- Naturviterne
- Delta

Forhandlinger om eventuelle endringer i ovennevnte særbestemmelser føres mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet i tilknytning til revisjon av overenskomsten (Dok. 25).

Dersom det er inngått arbeidstidsavtale ved en skole som fraviker punkt 3.3.7 «Tvistebestemmelser» i særbestemmelsene for skoleverket, og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser gjeldende for hele undervisningspersonalet ved skolen.

### Særbestemmelser med Skolelederforbundet

#### 1) Pkt. 2.1 Kriterietallet

##### 2.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

| Elevtall    | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|-------------|-------------|------------------|----------------------|
| 0—400       | 57          | 51               | 48                   |
| 401 0 – 550 | 59-60       | 53 54            | 50 51                |
| 551 – 700   | 62          | 56               | 51                   |
| 701 - 900   | 65          | 58               | 52                   |
| 901 -       | 67          | 59               | 52                   |

##### 2.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

| Antall elever/opp til antall årsverk     | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp./avd.leder |
|--|-------------|------------------|-----------------------|
| 0—400 elever = opp til 40 årsverk        | 57          | 51               | 48                    |
| 401 0 - 550 elever = opp til 100 årsverk | 59 60       | 53 54            | 50 51                 |
| 550 551 - elever = over 100 årsverk      | 62          | 56               | 51                    |

### 2.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

| Elevtall                               | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|--|-------------|------------------|----------------------|
| 0 – 400 = opp til 40<br>årsverk        | 57          | 51               | 48                   |
| 401 – 550 = opp til 70<br>årsverk      | 59 60       | 53 54            | 50 51                |
| 551 – 700 = opp til 71-<br>100 årsverk | 62          | 56               | 51                   |
| 701 - = over 100 årsverk               | 65          | 58               | 52                   |

## 6 Lærlinger

- 6.1 Opplæringen av lærlinger i Oslo kommune er hjemlet i Lov om grunnskolen og den videregående 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

- a) 1 års læretid i virksomheten:  
1. halvår: 50%  
2. halvår: 80%
- b) 1 ½ års læretid i virksomheten:  
1. halvår: 45%  
2. halvår: 55%  
3. halvår: 80%
- c) 2 ½ års læretid i virksomheten:  
1. halvår: 30%  
2. halvår: 35%  
3. halvår: 40%  
4. halvår: 65%  
5. halvår: 80%
- d) 3 års læretid i virksomheten:  
1. halvår: 0%  
2. halvår: 15%  
3. halvår: 25%  
4. halvår: 35%  
5. halvår: 45%  
6. halvår: 80%

### e) 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%

f)

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av pkt. 6.3 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 foreldrepenger  
Lærlingen gis rett til sykelønn og 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 lærermateriell, 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.