

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-032

YS K OSLO
på den eine side

og

OSLO KOMMUNE
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2024 – Oslo Kommune

2., 21., 22., 23. og 24. mai 2024 vart det halde meklingsmøte på hotell Continental under leiing av meklar Geir Engebretsen og medmeklar Inger-Marie Landfald og Hanne Sofie Bjelland.

Til stede for partene:

YS K Oslo:

Mona Bjørnstad, Irene Memia Mejri, Wenche Svoor, Odin Stavheim Aasen, Lise Solem, Espen Alexander Figenschou, Siv M Bjelland, Sveinung Berge, Mona Søbyskogen, Morten Dahl og Morten Onsvåg.

Oslo Kommune:

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

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå YS K Oslo, motteke 2. mai 2024.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 2. mai 2024.
3. YS K Oslos krav om at meklinga blir avslutta, datert 15. mai 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøter og særmøter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge partar kunngjorde at dei tilrådde forslaget. Svarfrist vart sett til 21. juni 2024 kl. 1200.

Meklinga vart avslutta 24. mai 2024 kl. 1130.



Geir Engebretsen

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 2024

OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2024

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 30.04.2024, prolongeres for tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell

Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,7 %, minimum kr. 20 000 , med virkning fra 01.05.2024, jf. vedlegg 1.

3. Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,3 % i den enkelte virksomhet med virkning fra 01.07.2024.

4. Regulering for 2. avtaleår

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

5. Endring 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.

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.

6. Endring i tariffavtalene

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (Dok. nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2024 er avsluttet.

Følgende fotnote til § 9.6.5 korrigeres som følger;

Pr. 1.5.2024 utgjør minimum grunnlønn for arbeidstakere med 20 års lønnsansiennitet kr 506 600

Til meklingsprotokollen:

1) Kunstig intelligens

Bruk av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster, til fordel for både Oslo kommune som arbeidsgiver, arbeidstakerne i kommunens virksomheter og byens innbyggere. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens kunne ha konsekvenser for arbeidsprosesser, personvern, ansvars- og oppgavefordeling, og behov for utdanning og kompetanseutvikling.

Partene viser til arbeidet i Kompetansebehovsutvalget 2024–2025. Utvalget skal undersøke hvordan ny teknologi, inkludert kunstig intelligens, påvirker fremtidens kompetansebehov. Partene er enige om å følge med på utvalgets arbeid, og ha dialog om hvilken betydning dette har for Oslo kommune.

2) Partsarbeid - Heltidskultur

Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv. Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene i tariffrevisjonen 2024.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i Dok. 25, som kan behandles i mellomoppjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.01.2025.

3) Partsarbeid - Avtaleverket

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

Vedlegg 1

Lønnstabell pr. 01.05.2024

| Ltr. | 01.05.2023 | Tillegg | 01.05.2024 | Ltr. | 01.05.2023 | Tillegg | 01.05.2024 |
|------|------------|---------|------------|------|------------|---------|------------|
| 1 | 409 250 | 20 000 | 429 250 | 50 | 754 000 | 27 900 | 781 900 |
| 2 | 412 550 | 20 000 | 432 550 | 51 | 767 700 | 28 500 | 796 200 |
| 3 | 415 950 | 20 000 | 435 950 | 52 | 781 500 | 29 000 | 810 500 |
| 4 | 419 450 | 20 000 | 439 450 | 53 | 796 500 | 29 500 | 826 000 |
| 5 | 422 950 | 20 000 | 442 950 | 54 | 812 100 | 30 100 | 842 200 |
| 6 | 426 550 | 20 000 | 446 550 | 55 | 831 000 | 30 800 | 861 800 |
| 7 | 430 250 | 20 000 | 450 250 | 56 | 849 900 | 31 500 | 881 400 |
| 8 | 434 050 | 20 000 | 454 050 | 57 | 865 900 | 32 100 | 898 000 |
| 9 | 437 850 | 20 000 | 457 850 | 58 | 882 900 | 32 700 | 915 600 |
| 10 | 441 350 | 20 000 | 461 350 | 59 | 900 300 | 33 400 | 933 700 |
| 11 | 444 950 | 20 000 | 464 950 | 60 | 918 800 | 34 000 | 952 800 |
| 12 | 448 450 | 20 000 | 468 450 | 61 | 936 700 | 34 700 | 971 400 |
| 13 | 452 150 | 20 000 | 472 150 | 62 | 955 400 | 35 400 | 990 800 |
| 14 | 456 250 | 20 000 | 476 250 | 63 | 975 000 | 36 100 | 1 011 100 |
| 15 | 460 250 | 20 000 | 480 250 | 64 | 992 600 | 36 800 | 1 029 400 |
| 16 | 464 450 | 20 000 | 484 450 | 65 | 1 012 600 | 37 500 | 1 050 100 |
| 17 | 468 450 | 20 000 | 488 450 | 66 | 1 032 700 | 38 300 | 1 071 000 |
| 18 | 472 650 | 20 000 | 492 650 | 67 | 1 052 800 | 39 000 | 1 091 800 |
| 19 | 476 850 | 20 000 | 496 850 | 68 | 1 073 700 | 39 800 | 1 113 500 |
| 20 | 481 050 | 20 000 | 501 050 | 69 | 1 094 800 | 40 600 | 1 135 400 |
| 21 | 485 950 | 20 000 | 505 950 | 70 | 1 116 200 | 41 300 | 1 157 500 |
| 22 | 490 650 | 20 000 | 510 650 | 71 | 1 138 300 | 42 200 | 1 180 500 |
| 23 | 495 250 | 20 000 | 515 250 | 72 | 1 160 600 | 43 000 | 1 203 600 |
| 24 | 502 500 | 20 000 | 522 500 | 73 | 1 183 600 | 43 800 | 1 227 400 |
| 25 | 506 900 | 20 000 | 526 900 | 74 | 1 207 000 | 44 700 | 1 251 700 |
| 26 | 511 900 | 20 000 | 531 900 | 75 | 1 230 800 | 45 600 | 1 276 400 |
| 27 | 517 100 | 20 000 | 537 100 | 76 | 1 255 400 | 46 500 | 1 301 900 |
| 28 | 522 700 | 20 000 | 542 700 | 77 | 1 279 800 | 47 400 | 1 327 200 |
| 29 | 528 600 | 20 000 | 548 600 | 78 | 1 305 300 | 48 300 | 1 353 600 |
| 30 | 535 000 | 20 000 | 555 000 | 79 | 1 331 300 | 49 300 | 1 380 600 |
| 31 | 541 500 | 20 100 | 561 600 | 80 | 1 357 500 | 50 300 | 1 407 800 |
| 32 | 549 000 | 20 400 | 569 400 | | | | |
| 33 | 556 800 | 20 700 | 577 500 | | | | |
| 34 | 565 600 | 21 000 | 586 600 | | | | |
| 35 | 574 400 | 21 300 | 595 700 | | | | |
| 36 | 584 300 | 21 700 | 606 000 | | | | |
| 37 | 595 300 | 22 100 | 617 400 | | | | |
| 38 | 605 300 | 22 400 | 627 700 | | | | |
| 39 | 615 800 | 22 800 | 638 600 | | | | |
| 40 | 627 300 | 23 300 | 650 600 | | | | |
| 41 | 637 900 | 23 700 | 661 600 | | | | |
| 42 | 649 400 | 24 100 | 673 500 | | | | |
| 43 | 661 600 | 24 500 | 686 100 | | | | |
| 44 | 672 500 | 24 900 | 697 400 | | | | |
| 45 | 685 700 | 25 400 | 711 100 | | | | |
| 46 | 699 300 | 25 900 | 725 200 | | | | |
| 47 | 713 100 | 26 400 | 739 500 | | | | |
| 48 | 726 800 | 26 900 | 753 700 | | | | |
| 49 | 740 000 | 27 400 | 767 400 | | | | |

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2024 til 30.04.2026.

§ 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 partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Dok. 25, jf. Til meklingsprotokollen: Pkt. 2) Partsarbeid – Heltidskultur

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 2025.

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.

Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten

Dok. 25, del A:

1) § 3.3

§ 3.3

Ferieloven § 11 (3) annet ledd kommer ikke til anvendelse for ansatte i Oslo kommune.

Dok. 25, del B:

2) Pkt. 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Pkt. 3, 4. ledd:

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter som utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på kr 50 55 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

3) Lønnsrammesystemet – Endring i stillingsregisteret

Merknaden til stillingskode 145, *Klinisk ernæringsfysiolog*, i stillingsregisteret strykes.

4) Redaksjonelle justeringer

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026 foretas en justering i del B, slik at fremstillingen av teksten når det gjelder bruk av fet skrift, utforming av overskrifter, bruk av innrykk mv. fremstår ensartet og mer leservennlig.

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

5) Språklige justeringer

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026 foretas gjennomgående følgende språklige justeringer i del A og del B:

- a) «med videre» forkortes slik: mv.
- b) «jamfør» forkortes slik: jf.

Overenskomstens del C – Tekniske/redaksjonelle endringer av Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Den norske legeforening:

§ 1 Virkeområde

Denne avtale gjelder for leger, herunder ~~turnusleger~~/LIS1, ansatt i legestillinger i Oslo kommune og underliggende institusjoner/virksomheter, samt for cand.med med lisens og medisinstudenter med lisens.

§ 3.5. Vernebestemmelser

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidstiden organiseres slik at den ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer.

~~Turnusleger~~/LIS1-leger kan likevel ikke, uten individuelt samtykke, pålegges mer enn 48 timer arbeidstid pr 7 dager.

Gravide i de siste tre måneder av svangerskapet og kvinner som ammer, må gis mulighet til å arbeide maksimum 9 timer daglig, slik arbeidsmiljøloven forutsetter. Fellesbestemmelsene § 4, pkt. 4.7.6 gis tilsvarende anvendelse.

§ 7 Ansettelse av ~~turnuslege~~/LIS1-vikarer

Vikariat for ~~turnuslege~~/LIS1 av mer enn fire ukers varighet bør som hovedregel lyses ut.

Overenskomstens del A - Fellesbestemmelsene

1) § 4.7.13 Sykt barn

§ 4.7.13 Sykt barn

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dagers permisjon (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt. Retten gjelder til og med det året barnet fyller 12 år.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn under 12 år, har rett til lønn i inntil 20 kalenderdager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) pr. kalenderår for tilsyn av barnet når det er sykt.

Arbeidstaker som har omsorg for kronisk **eller langvarig** syke eller funksjonshemmede barn, får en utvidet rett til lønn i inntil 20 dager eventuelt 40 dager dersom arbeidstakeren er alene om omsorgen for barnet. For å få utvidet rett til permisjon med lønn på dette grunnlag, må saken forelegges Arbeids- og velferdsetaten (NAV) til forhåndsgodkjenning, jf. bestemmelsene i Lov om folketrygd. Aldersgrensen i første og annet ledd gjelder ikke for **kronisk eller langvarig sykt eller** funksjonshemmede barn.

Fravær etter bestemmelsen her skal legitimeres som fastsatt under § 4.3.

2) § 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 **22 %**, minimum kr 5570 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 **30 %**, minimum kr 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 **35 %**, minimum kr 125130 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.

Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

1) Pkt. 1 Lønnsrammesystemet

| STK | STILLINGSBETEGNELSE | AVT | LR | MERKNADER I |
|-------|-----------------------------|-----|---------------------|-----------------|
| 268 | Turnuslege endres til LIS 1 | A | 6102 6104 | |
| Ny xx | Tilsynsvakt | A | Ny xx | Lønnes i ltr. 1 |

2) Pkt. 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 **og samarbeider om hvordan dette skal gjennomføres**. Kompetanseutvikling som er rettet inn mot strategisk viktige områder kan bidra til at kommunen til enhver tid har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine oppgaver. Det er videre sentralt at det legges til rette for at 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 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~~ **arbeidsgiver legge til rette for** en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver, **stillingskode** og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført skal arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens **art, omfang og** betydning for arbeidsoppgaver, lønnsutvikling og eventuell innplassering i ny stillingskode som reflekterer kompetanseutviklingen.

I den utstrekning arbeidsgiver **og arbeidstaker i samarbeid** 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~~ **skal** virksomheten vurdere hensiktsmessig tilrettelegging, **inkludert muligheter for permisjon med lønn**.

3) Pkt. 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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.

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter som utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på **22 %**, **minimum** kr 5070 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

4) Pkt. 9 Lokal lønnsdannelse

9 Lokal lønnsdannelse

Dette kapittelet gjelder for stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf. stillingsregisteret.

Lønnsfastsettelsen for disse gruppene foregår i sin helhet lokalt i virksomheten. ~~Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.~~

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen **tidligst mulig etter 1. mai og senest** 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 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.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.

Dersom det heller ikke oppnås enighet mellom de sentrale parter kan saken bringes inn for ankenemnd, jf. fellesbestemmelsenes § 16.3. Krav om nemndsbehandling må fremmes innen 14 dager etter at sentrale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet. Vedkommende organisasjon oppnevner arbeidstakernes to medlemmer. Nemnden kan ikke fastsette lønnstillegg ut over den økonomiske rammen i tariffoppgjøret i Oslo kommune for øvrig.

Utenom de årlige forhandlingene kan det foretas lønnsregulering dersom det har oppstått spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere. Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan uenigheten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Protokolltilførsel: Denne bestemmelse innskrenker ikke arbeidsgivers adgang til å fatte administrative vedtak, jf. Fellesbestemmelsenes § 15.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt.

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

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt i virksomheten.

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

Særbestemmelser med Fagforbundet

Pkt. 1.2 Brann- og redningsetaten
D Boligseksjonen

D Boligseksjonen
§1

Nåværende akkord og bonusordning for Boligseksjonen utbetales som et fast månedlig beløp:

| | | | |
|----------------------------|---------|-----------|-----------|
| Feiersvenn | ltp. 6 | kr 3457,- | |
| Feiersvenn | ltp. 12 | kr 3891,- | |
| Feiersvenn | ltp. 14 | kr 4046,- | |
| Feierformann | | kr 4046,- | |
| Læringer i 2. og 3. læreår | | | kr 1660,- |

Protokolltilførsel: Tillegget konverteres til lønnstrinn. Forut for konverteringen skal implementeringen drøftes mellom de sentrale parter. De sentrale parter innhenter nødvendig bistand og grunnlagsmateriale fra de lokale parter.

Særbestemmelser med 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 - 550 | 60 62 | 54 | 51 52 |
| 551 - 700 | 62 63 | 56 | 51 52 |
| 701 - 900 | 65 | 58 | 52 |
| 901 - | 67 | 59 | 52 |

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

| Antall elever/opp til antall årsverk | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp./avd.leder |
|--------------------------------------|--------------|------------------|-----------------------|
| 0 - 550 elever = opp til 100 årsverk | 60 62 | 54 | 51 52 |
| 551 - elever = over 100 årsverk | 62 63 | 56 | 51 52 |

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

| Elevtall | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|---|--------------|------------------|----------------------|
| 0 - 550 = opp til 70 årsverk | 60 62 | 54 | 51 52 |
| 551 - 700 = 71 - 100 årsverk | 62 63 | 56 | 51 52 |
| 701 - 1100 = over 100 årsverk 101-150 årsverk | 65 | 58 | 52 |
| 1101 -/over 150 årsverk | 67 | 59 | 52 |

2) Pkt. 3.6.2 Kontaktlærertjeneste

3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr 800 **840** pr. elev man er kontaktlærer for.

Særbestemmelser med Den norske legeforening

§ 2.2 Deltakelse i legevakt

Deltakelse i legevakt for leger i Oslo kommune som ikke er ansatt ved Oslo Legevakt skjer som selvstendig næringsdrivende, og følger bestemmelsene i den til en hver tid gjeldende rammeavtale om fastlegeordningen mellom Oslo kommune og Legeforeningen.

Protokolltilførsel: Oslo kommune og Legeforeningen er enige om i tariffperioden 2024 - 2026 å utrede alternativer når det gjelder organisering av deltakelse i legevakt for leger ansatt i andre virksomheter enn Helseetaten.

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 - 550 | 60 62 | 54 | 51 52 |
| 551 - 700 | 62 63 | 56 | 51 52 |
| 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 - 550 elever = opp til 100 årsverk | 60 62 | 54 | 51 52 |
| 551 - elever = over 100 årsverk | 62 63 | 56 | 51 52 |

2.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

| Elevtall | Ltr. Rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|---|-------------------------|------------------|-------------------------|
| 0 - 550 = opp til 70 årsverk | 60 62 | 54 | 51 52 |
| 551 - 700 = 71 - 100 årsverk | 62 63 | 56 | 51 52 |
| 701 - 1100 = over 100 årsverk 101-150 årsverk | 65 | 58 | 52 |
| 1101 -/over 150 årsverk | 67 | 59 | 52 |