



Oslo kommune

Hovedtariffoppgjøret per 1. mai 2026

KRAVDOK 2

21. april 2026

Kl. 12:00

YS-K Oslo viser til kravdok 1 overlevert 14. April kl. 10:00. I kravdok 2 kommer YS-K Oslo med en konkretisering av kravene.

Økonomi

YS-K Oslo krever en betydelig reallønnsvekst for våre medlemmer.

Arbeidstid/heltidskultur

Arbeidet med heltidskultur må fortsette i Oslo kommune.

YS-K Oslo ønsker å unngå bruk av kortvakter og fremmer derfor krav om å tariffeste minimums vaktlengde.

YS-K Oslo krever endringer som sikrer flere rett til å få redusert ukentlig arbeidstid. I dag er det for få arbeidstakere i belastende turnusordninger som får arbeidstidsreduksjon ned mot 33,6 timer.

Ubekvemstillegg

YS-K Oslo fremmer krav om endring i innretning på nattillegget. Konkret innebærer det at nattillegget skal utbetales hele nattevaktens lengde. Videre foreslår vi å endre bestemmelsen slik at alle arbeidstakere som utfører arbeid på kveld og natt sikres lik kompensasjon.

I kravet ligger det også en heving av kronesats for arbeid på lørdager og søndager for å gjøre det mer attraktivt å jobbe på lørdager og søndager i et heltidsperspektiv, men også for å heve knekkpunktet mot prosentsatsen.

Avlønning av frikjøpt hovedtillitsvalgt

YS-K Oslo krever at tillitsvalgtes lønnsnivå må samsvare med tillitsvalgtes rolle, ansvar, kompleksitet og kompetanse. YS-K Oslo ønsker at disse skal anerkjennes for den viktige og krevende oppgaven de utfører.

Kompetanse og lærlinger

YS-K Oslo fremmer krav for å styrke kompetanseutvikling. Kompetanseheving bør kunne føre til endrede arbeidsoppgaver og lønnsøkning. YS-K Oslo krever at satsene for lærlinger heves for 3 års læretid i virksomheten.

Folketrygden

YS-K Oslo viser til at arbeidstakers rettigheter til omsorgs-, pleie- og opplæringspenger følger av folketrygdloven kapittel 9. I praksis oppstår det likevel økonomisk usikkerhet, og arbeidstaker har måttet vente på utbetaling fra NAV, særlig ved lengre fravær og i perioder med høye utgifter knyttet til sykdom i familien.

YS-K Oslo krever derfor at avtaleverket tydeliggjør at arbeidsgiver forskutterer omsorgs-, pleie- og/eller opplæringspenger når arbeidstaker fyller vilkårene etter folketrygdloven. Dette vil gi forutsigbar inntekt for den enkelte, redusere økonomisk belastning i en krevende situasjon og bidra til likebehandling på tvers av virksomheter.

Kontoradministrasjonen

YS-K Oslo fremmer krav om endring av kostgodtgjørelse. I samme bestemmelse i revidert avtaleverk opplever YS-K Oslo en uoverensstemmelse vedrørende bestemmelsen om spisepause for arbeidstakere i kontoradministrasjonen. YS-K Oslo vil komme tilbake til dette i senere krav.

Revisjon av avtaleverket

Partene i Oslo kommune ble i tariffoppgjøret 2024 enige om å identifisere muligheter for å gjøre avtaleverket, dok 25 del A og B lettere å forstå og enklere å bruke i praksis, samt vurdere strukturelle spørsmål. Arbeidet har foregått i PiO (Partene i Oslo). Oppryddingen har ledet frem til et endringsforslag som partene ble enige om å bruke som utgangspunkt for kravene til hovedoppgjøret 2026. I Kravdok 2 tar YS-K Oslo utgangspunkt i bestemmelsens ordlyd i dag, revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-2026, og krav om endring basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet.

YS-K Oslo kommer tilbake til revisjonen av avtaleverket i kravdok 3.

Konkretisering av kravet

Økonomi

YS-K Oslo krever en betydelig reallønnsvekst for våre medlemmer. Vi krever at den disponible rammen brukes til å gi tillegg på lønnstrinn. Tillegget gis som Y prosent, dog minimum X kroner.

Videre følger krav til endringer i avtaleverket.

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

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning, slik. Ny tekst merkes med **rød skrift**.

➤ Krav vedr. heltid og deltidsansatte

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

Kap. 2 Ansettelse mv. og oppsigelsesfrister
§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

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

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

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

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

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i hel stilling - Deltidsansatte skal årlig gis tilbud om heltidssamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen.
- Arbeidsgiver utarbeider oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling. Oversikten oppdateres fortløpende.

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

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

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

- 2 Ansettelse, oppsigelsesfrister, tjenestepåtale, mv.
- 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling
- 2.1.1 Ansettelse og opprykk

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

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

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

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

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

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

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

- 2 Ansettelse, oppsigelsesfrister, tjenestepåtale, mv.
- 2.1 Ansettelse, opprykk, **heltidskultur** og utvidelse av stilling
- 2.1.1 Ansettelse og opprykk

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

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

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

For å oppnå målet om hele stillinger skal som hovedregel ingen vakter være kortere enn 7 timer.

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

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

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

➤ Krav vedr. folketrygden kap.9

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 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.

§ 4.7.14 Langvarig syke/funksjonshemmede barn

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke eller funksjonshemmede barn og som må delta i kurs eller opplæring på annen måte ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, har rett til lønn under slikt kurs- eller opplæringsfravær. Nødvendigheten av å delta i slikt kurs må legitimeres ved legeerklæring.

Arbeidstakere som har langvarig syke eller funksjonshemmede barn som må bo i institusjon, har rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for å kunne ha omsorg for barn i eget hjem.

Lønn utbetales etter samme regler som ved egen sykdom, jf. §§ 4.1- 4.6.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

5.1.10 Omsorgs-, pleie- og opplæringspenger

Arbeidstakers rett til omsorgs-, pleie- og/eller opplæringspenger ved barns sykdom følger av folketrygdloven kapittel 9.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

5.1.10 Omsorgs-, pleie- og opplæringspenger

Arbeidstakers rett til omsorgs-, pleie- og/eller opplæringspenger ved barns **og andre nærståendes** sykdom følger av folketrygdloven kapittel 9. **Arbeidsgiver forskutterer omsorgs-, pleie- og/eller opplæringspenger dersom arbeidstaker fyller vilkårene.**

➤ Krav vedr. Arbeidstid

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 8.2.2 Tredelt skift- og turnusarbeid

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

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

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

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

8.2.2 Forkortet ordinær arbeidstid for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid

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

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

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer per uke, og skal ikke overskride 35,5 timer per uke.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

8.2.2 Forkortet ordinær arbeidstid for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid / nattarbeid

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under punkt 8.2.3, ~~og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,~~ **samt for arbeidstakere som kun utfører nattarbeid**, reduseres den ordinære arbeidstiden, med utgangspunkt i 37,5 timer per uke, slik:

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

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer per uke, og skal ikke overskride 35,5 timer per uke.

➤ Krav vedr. arbeid på særskilte tidspunkter mv.

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, samt arbeidstaker omfattet av § 8.2.2, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

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

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

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

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

12.1.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, samt arbeidstaker omfattet av punkt 8.2.2, får 40 % tillegg til ordinær lønn for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00.

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

12.1.2 Fast nattjeneste

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

12.1.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 12.1.1 eller 12.1.2, tilstås kr 25 per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp er bestemt i tariffavtale.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

12 Arbeid på særskilte tidspunkter, mv.

12.1 Arbeid på kveld og natt

12.1.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, samt arbeidstaker omfattet av punkt 8.2.2, får 40 % tillegg til ordinær lønn for ordinær tjeneste i tiden fra kl. 17.00 til kl. 06.00. **Tillegget utbetales ut vaktens lengde, også når ordinær tjeneste varer lengre enn til kl. 06.00.**

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

~~12.1.2~~ Fast nattjeneste

~~Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke, jf. punkt 8.2) får et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn for tiden fra kl. 20.00 til kl. 06.00.~~

~~12.1.3~~ Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 12.1.1 eller 12.1.2, tilstås kr 25 per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp er bestemt i tariffavtale.

➤ Krav vedr. godtgjørelse på særskilte tidspunkter mv.

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 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 70 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 130 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.

§ 10.3 Årlig godtgjørelse

Istedenfor lørdags- og søndagstillegg betalt pr. arbeidet time kan de sentrale lønnsmyndigheter, etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen, for enkelte arbeidstakere eller for grupper av arbeidstakere, fastsette en årlig godtgjørelse. Denne godtgjørelsen skal tilsvare hva vedkommende gjennomsnittlig ville tjent i lørdags- og søndagstillegg etter foranstående bestemmelser.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

12.2.2 Tillegg for ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 22 %, minimum kr 70 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på 30 %, minimum kr 105 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under punkt 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på 35 %, minimum kr 130 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se kapittel 17.

Tilleggene utbetales ikke:

- Ved fravær, uavhengig av årsak, bortsett fra fravær som følger av kapittel 4 og 5
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse eller særskilt kompensasjon for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag og/eller søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50 % tillegg til ordinær lønn.
- For overtid

Istedenfor lørdags- og søndagstillegg betalt per arbeidet time kan de sentrale partene, for enkelte arbeidstakere eller for grupper av arbeidstakere, fastsette en årlig godtgjørelse. Denne godtgjørelsen skal tilsvare hva vedkommende gjennomsnittlig ville tjent i lørdags- og søndagstillegg etter punkt 12.2.2.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

12.2.2 Tillegg for ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på ~~22~~YY %, minimum kr ~~70~~XX per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på ~~30~~YY %, minimum kr ~~105~~XXX per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under 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~~YY %, minimum kr ~~130~~XXX per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se kapittel 17.

Tilleggene utbetales ikke:

- Ved fravær, uavhengig av årsak, bortsett fra fravær som følger av kapittel 4 og 5
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse eller særskilt kompensasjon for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag og/eller søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50 % tillegg til ordinær lønn.
- For overtid

Istedenfor lørdags- og søndagstillegg betalt per arbeidet time kan de sentrale partene, for enkelte arbeidstakere eller for grupper av arbeidstakere, fastsette en årlig godtgjørelse. Denne

godtgjørelsen skal tilsvare hva vedkommende gjennomsnittlig ville tjent i lørdags- og søndagstillegg etter punkt 12.2.2.

➤ Krav vedr. kostgodtgjørelse

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 11.5 Spisepause

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid regnes en kortere spisepause som løpende arbeidstid. Det betales for denne og den tid overtidsarbeidet varer.

§ 11.8 Kostgodtgjørelse

Ved pålegg om overtidsarbeid umiddelbart etter arbeidstidens slutt og som varer lenger enn 2 timer, og som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr 40.

Del A 11.12.4 andre til fjerde setning

§ 11.12.1 Skiftarbeidstaker/arbeidstaker i turnustjeneste

Skiftarbeidstaker/arbeidstaker i turnustjeneste får for overtidsarbeid på ukentlig fridag 100 % tillegg, jf. § 8.2. Må vedkommende stå helt overtidsskift i sammenheng med sitt eget, får vedkommende 100 % tillegg etter 3 1/2 timer for så vidt vedkommende ikke etter § 11.2 foran skal ha 100 % tillegg for mer av tiden.

Må arbeidstaker i kontinuerlig skift arbeide overtid etter nattskift og i sammenheng med dette, får vedkommende 100 % tillegg.

Arbeidstaker i kontinuerlig skift som blir tilkalt til overtid etter nattskift innen utløpet av det etterfølgende skift, får 100 % tillegg for arbeidet tid.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

13.5 Spisepause og kostgodtgjørelse ved overtid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden, har arbeidstaker rett til en kortere spisepause. Spisepausen betales som overtid.

Ved overtidsarbeid på mer enn 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden, som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr 40. Betalingen faller bort hvis arbeidsgiver tilbyr hensiktsmessig mat.

Arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ha en spisepause på 20 minutter ved den ordinære arbeidstidens slutt ved pålegg om overtidsarbeid på over 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den

ordinære arbeidstiden. Spisepausen betales som overtid. Varer overtidsarbeidet mer enn 3 timer, bør arbeidstaker ha en spisepause på minst 1 time som ikke betales.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

13.5 Spisepause og kostgodtgjørelse ved overtid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden, har arbeidstaker rett til en kortere spisepause. Spisepausen betales som overtid.

Ved overtidsarbeid på mer enn 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden, som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr ~~40~~200. Betalingen faller bort hvis arbeidsgiver tilbyr hensiktsmessig mat.

Arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ha en spisepause på 20 minutter ved den ordinære arbeidstidens slutt ved pålegg om overtidsarbeid på over 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden. Spisepausen betales som overtid. Varer overtidsarbeidet mer enn 3 timer, bør arbeidstaker ha en spisepause på minst 1 time som ikke betales.

➤ Krav om lønn til fastlønte tillitsvalgte

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

9 Lønn, lønnsansiennitet og lønnsfastsettelse

9.13 Lønn til fastlønte tillitsvalgte

Tillitsvalgte etter avtale om fastlønte tillitsvalgte skal sikres et lønnsnivå som samsvarer med ansvaret og rollekompleksiteten som vervet innebærer.

➤ Krav vedr. administrative vedtak

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 15 Administrative vedtak

De lokale organisasjoner skal underrettes om vedtak fattet om lønsplassering av stillinger. Dersom en lokal organisasjon er uenig i lønsplassering av stillinger, kan det fremsettes krav om lønsplasseringen overfor vedkommende virksomhet. Oppnås det ikke enighet mellom de lokale

parter, kan vedkommende sentrale organisasjon fremsette krav om lønns plasseringen overfor Byrådsavdeling for finans.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

9.12.1 Informasjon om administrative vedtak om lønns plassering

De lokale arbeidstakerorganisasjonene skal få informasjon om arbeidsgivers administrative vedtak om lønns plassering.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

9.12.1 Informasjon om administrative vedtak om lønns plassering

De lokale arbeidstakerorganisasjonene skal få informasjon om arbeidsgivers administrative vedtak om lønns plassering **innen 14 dager**.

➤ Krav vedr. forhandlinger

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 16.2 Forhandlinger

De lokale organisasjoner kan uavhengig av det som er nevnt under § 16.1 fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

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

I slike tilfelle kan vedkommende virksomhet og vedkommende lokale organisasjon inngå avtale om:

- a. endring av stillingskode og lønnsramme innenfor sentralt fastsatt stillingsregister og kodelstruktur
- b. endring av alternativ i lønnsrammen (lønnstrinn)
- c. tillegg til regulativlønn, f. eks. bruk av kronetillegg, T-trinn som en personlig ordning.

Ved eventuell uenighet i lokale forhandlinger, sender de lokale organisasjoner saken til sine sentrale organisasjoner.

De sentrale organisasjoner kan innen 14 dager etter at lokale forhandlinger i hht. ovenstående er avsluttet kreve sentrale forhandlinger i tilknytning til lokal uenighet.

Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet i sentrale forhandlinger, kan tvisten bringes inn for ankenemnd, jf. fellesbestemmelsene kap. 16 § 16.3.

Protokolltilførsel:

Ovenstående endringer i § 16 innebærer ingen endring i den adgang kommunen bl.a. i henhold til tidligere praksis har til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

Merknad til § 16.2 Forhandlinger

Det er de lokale tillitsvalgte som representerer arbeidstakersiden. Unntaksvis kan en annen lokal organisasjon i virksomheten eller i en annen virksomhet eller sentrale tillitsvalgte opptre på vegne av en arbeidstaker/arbeidstakergruppe. Vedkommende organisasjon meddeler dette til virksomhetsledelsen.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

10.3 Forhandlinger på særskilt grunnlag

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

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

I slike forhandlinger kan de lokale partene inngå avtale om:

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

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

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

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

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

10.3 Forhandlinger på særskilt grunnlag

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

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

I slike forhandlinger kan de lokale partene inngå avtale om:

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

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

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

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

➤ Krav vedr. kompetanse

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del A

§ 8.12 Kurs o.l.

Administrasjonen kan, når driften tillater det, samtykke i at elever ved skoler/kurs som har betydning for vedkommende arbeid, gis høve til uten trekk i lønn, å avkorte arbeidstiden helt eller delvis med det samme antall timer skolen/kurset varer. Samtykket må gis før skolen/kurset tar til.

Alle arbeidstakere er innen rammen av ordinær arbeidstid pliktige til å delta i kurs o.l. som arbeidsgiver holder for å øke de ansattes kvalifikasjoner.

Del B

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

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

16 Kompetanse, læring og utvikling

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

De lokale partene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i Opplærings- og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både

arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å dra nytte av og videreutvikle arbeidstakernes kompetanse.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal 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 gis nødvendig permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver skal arbeidsgiver vurdere hensiktsmessig tilrettelegging, inkludert muligheter for permisjon med lønn.

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

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

16 Kompetanse, læring og utvikling

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

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

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, ~~anbefales~~ **skal** det **være** tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal arbeidsgiver ~~legge til rette for en~~ **gi en** forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen ~~eventuelt kan ha~~ for arbeidsoppgaver, **ny** 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~~ **den** stillingskoden **best** reflekterer kompetanseutviklingen.

~~I den utstrekning~~ **Når** arbeidsgiver og arbeidstaker i samarbeid finner det nødvendig **avtaler** at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine

arbeidsoppgaver skal det gis nødvendig permisjon med full lønn og dekning av legitimerte utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver skal arbeidsgiver vurdere hensiktsmessig gi tilsvarende tilrettelegging, inkludert muligheter for permisjon med lønn.

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

Der arbeidstaker på eget initiativ tilegner seg kompetanseutvikling som er relevant for stillingen skal arbeidsgiver vurdere kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.

➤ Krav vedr. godtgjørelse på særskilte tidspunkter for timelønnet arbeid/ekstrahjelp

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del B 3 tredje og fjerde avsnitt

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 70 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

17 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

17.3 Tillegg

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

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

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 22 %, minimum kr 70 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

17 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp
17.3 Tillegg

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

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

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på ~~22~~YY %, minimum kr ~~70~~XX per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

➤ Krav vedr. lærlinger

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del B 6.3 bokstav b

6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

d) 3 års læretid i virksomheten:

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

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

21.3.4 3 års læretid i virksomheten

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

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

21	Lærlinger
21.3	Fag som ikke følger hovedmodellen
21.3.4	3 års læretid i virksomheten

1. halvår: 015 %
2. halvår: 1520 %
3. halvår: 2530 %
4. halvår: 3545 %
5. halvår: 4555 %
6. halvår: 80 %

➤ Krav vedr. livsfasepolitikk

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

Del B

8 Seniorpolitikk

Oslo kommune skal etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid. Aktuelle tiltak kan blant annet være seniorperspektiv i karriereplanleggingen, retrettstilling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid samt trening i arbeidstiden. Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte.

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

22 Seniorpolitikk

Oslo kommune skal ha tiltak for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Aktuelle tiltak kan blant annet være

- å inkludere seniorperspektiv i karriereplanleggingen,
- å vurdere å tilby retrettstilling ved behov,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilrettelegging av arbeidstid og
- tilrettelegging for trening i arbeidstiden.

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

3. Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

22 Seniorpolitikk Livsfasepolitikk

Oslo kommune skal ha tiltak for **ansette i alle livsfaser, for at disse skal kunne stå i hel stilling fra ansettelse til pensjonsalder. Dette kan være å tilrettelegge for ansatte med omsorgsansvar for barn og pleietrengende, og å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.**

Aktuelle tiltak kan blant annet være

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

Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for ~~seniorpolitikk~~ **livsfasepolitikk** ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens arbeidstakere.

➤ Krav til lønnsrammesystemet

1. Bestemmelsens ordlyd i dag

2. Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

3. Krav om endring, opprettelse av ny stilling i stillingsregisteret.

Ny stillingsbetegnelse «Spesialhelsefagarbeider» (med særalder). Krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning eller tilsvarende videreutdanning.

➤ Krav til ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

Del C

YS-K Oslo viser til Skolelederforbundets krav i preliminære forhandlinger. Kravet videreføres:

Krav om endringer i kriterielønnsbestemmelsene som følger:

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550	62 -63	54-55	52-54
551 - 700	63 -64	56-57	52-54
701 - 900	65 -66	58-59	52-54
901 - 1100	67 -68	59-60	52-54
NY 1101	71	63	54

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	62 -63	54-55	52-54
550 - elever = over 100 årsverk	63 -64	56-57	52-54

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever:

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550 = opp til 70 årsverk	62 -63	54-55	52-54
551 - 700 = 71 - 100 årsverk	63 -64	56-57	52-54
701 - 1100 = over 101 årsverk	65 -66	58-59	52-54

1101-/over 150 Årsverk	67 -68	59- 60	52- 54
------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Med forbehold om nye og endrede krav.