



Oslo kommune

Hovedtariffoppgjøret per 1. mai 2026

KRAVDOK 3

29. april 2026

Kl. 13:00

YS-K Oslo viser til kravdok 1 og kravdok 2.

I kravdok 3 kommer YS-K Oslo med en ytterligere konkretisering av kravene, og svar på Oslo kommunes krav/tilbud 2.

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 4,55 prosent, dog minimum 27 000 kroner.

Revisjon av avtaleverket

YS-K Oslo støtter revisjonen av avtaleverket i kravdok 3.

YS-K Oslo presiserer at revisjonen av avtaleverket forutsetter at arbeidstakernes rettigheter videreføres, og at endringene ikke innebærer noen materiell svekkelse av eksisterende vern.

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

Krav justert

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.

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

Krav opprettholdes

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

Krav opprettholdes

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.

Krav justert

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. Når ordinær tjeneste varer lengre enn til kl. 06.00, utbetales tillegget ut vaktens lengde, dog senest kl. 08.00.

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.

Krav konkretisert

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 %, minimum kr ~~70~~80 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~~115 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 %, minimum kr ~~130~~140 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

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

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

Krav opprettholdes

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

Krav opprettholdes

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

Krav/tilbud 2 fra Oslo kommune aksepteres.

➤ Krav vedr. forhandlinger

Krav opprettholdes

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 kodestruktur
- 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

Krav justert

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 legitimerede 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 som **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.

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

Krav konkretisert

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 %, minimum kr ~~70~~80 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

➤ Krav vedr. lærlinger

Krav opprettholdes.

I tillegg:

YS-K Oslo tilslutter LO kommune Oslo sitt krav om veiledertillegg.

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: ~~0~~15 %
- 2. halvår: ~~15~~20 %
- 3. halvår: ~~25~~30 %
- 4. halvår: ~~35~~45 %
- 5. halvår: ~~45~~55 %
- 6. halvår: 80 %

➤ Krav vedr. livsfasepolitikk

Krav justert.

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

22.1 Livsfasepolitikk

Oslo kommune skal ha tiltak for å tilrettelegge for gode arbeidsforhold for ansatte i alle livsfaser.

22.2 Seniorpolitikk

Oslo kommune skal ha tiltak for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

22.3 Aktuelle tiltak for livsfase- og seniorpolitikk

Aktuelle tiltak kan blant annet være

- tilrettelegging av arbeidstid,
- utvidede permisjonsrettigheter
- utviklingsmuligheter
- å inkludere seniorperspektiv i karriereplanleggingen,

- å vurdere å tilby rettstilling ved behov,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver, og
- 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.

➤ Krav til lønnsrammesystemet

Krav frafalt.

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

Del C

YS-K Oslo viser til Kravdok 2 og Oslo kommune krav/tilbud 2.

YS-K Oslo imøtekommer deler av Oslo kommune sitt krav/tilbud 2.

Nedenfor fremkommer vårt reviderte krav til endringer i kriterielønnsbestemmelsene:

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550	62-63	54-55	52-54
551- 0 - 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 0 - 700 = 71 - opp til 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.

Tilbakemelding på Oslo kommunes krav/tilbud 2

1. Revidert tekst etter partsarbeid 2024-26

Viser til vårt krav vedr. avtalerevisjonen.
Oslo kommunes krav aksepteres.

2. Kapittel 2 - Skriftlig tjenestepåtale

Avvises.

3. Kapittel 4 – Dokumentasjon på sykefravær - Egenmelding

Avvises.

4. Kapittel 4 - Lønn under sykdom

5. Kapittel 8 - Ordinær arbeidstid ut over kl. 07.00-17.00 for ansatte med 37,5 timers uke

Avvises.

6. Kapittel 8 - Fleksibel arbeidstid

Flytting av tekst fra 8.10.3 til 8.10.5 aksepteres.
Resten avvises.

7. Kapittel 9 - Minstelønn for arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet

Avvises

8. Kapittel 9 – Lokal lønnspolitikk

Aksepteres.

9. Kapittel 9 – Administrative vedtak om lønns plassering

Aksepteres, viser til at kommunen har imøtekommet vårt krav med justering.

10. Kapittel 11 - Avspasering av pålagt overtidsarbeid

Avvises.

11. Kapittel 12 - Tillegg for pålagt arbeid på påskeaften, 1. og/eller 17. mai

Aksepteres.

12. Kapittel 12 – Arbeid på kveld og natt – andre arbeidstakere

Viser til vårt justerte krav som imøtekommer Oslo kommune.

13. Kapittel 12 - Arbeidstakere som jobber helkontinuerlig skift og sammenlignbar turnusordning med 33,6 timers arbeidsuke

Avvises, skiftlønn er noe mer enn dagslønn, fordi skifttilleggene regnes med i skiftlønn, men ikke i dagslønn.

14. Kapittel 21 - Lærlinger - overtid

Aksepteres.

15. Kapittel 22 - Seniorpolitikk

Viser til vårt justerte krav som imøtekommer Oslo kommune.

16. Arbeidstid for kontoradministrasjonen

Aksepteres.

17. Stillingsregisteret - Generelle merknader

Avviser første avsnitt

Aksepteres andre avsnitt.

18. Stillingsregisteret

Avvises delvis, men følgende endringer lagt inn i tabellen under aksepteres. Tabellen er hentet fra Oslo kommune sitt krav/tilbud 2, med endring:

Stillingskode	STILLINGSBETEGNELSE	Avtale	Lønnsramme	MERKNADER
2	Maskinsjef	A	5301	
211	Grafiker	A	2001	
232	Personalsjef	A	5602	
253	Ledende hjelpepleier	A	1401	
254	Bioingeniør II	A	5003	Ved krav om 1 årig relevant faglig videreutdanning fra universitet eller høyskole gis 2 alt. i tillegg
264	Barnhageleder	A	5501	
342	Pedagogisk/psykologisk rådgiver I	A	6001	Forutsetter spesialistkompetanse
355	Assisterende arbeidsleder	A	1201	
380	Distriktsleder	A	5301	
500	Avdelingsleder	Del IIb		Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale

19. Forhandlingsrett på særbestemmelser

Aksepteres.

27. Avtale med Skolelederforbundet – Lønn mv. for skoleledere

Viser til vårt justerte krav.

28. Arbeidstidsordninger og godtgjøring

Viser til vårt krav.

29. Lokal lønnsdannelse

Avvises.

30. Økonomi

Avvises.

Viser til vårt krav.