



Unios krav III

Hovedtariffoppgjøret 2026 Oslo kommune

Onsdag 29. april 2026 kl. 13.00

Barnehage, skole, helse og omsorg, bibliotek og museer er viktige tjenestetilbud i en tid preget av geopolitisk uro, vedvarende høy prisvekst og økonomisk usikkerhet. Unios medlemsgrupper representerer ansatte med avgjørende nøkkelkompetanse som bidrar til trygghet og forutsigbarhet i folks liv. Skal Oslo kommune klare å opprettholde tjenestetilbudet, må kommunen evne å rekruttere og beholde Unios medlemsgrupper. Årets tariffoppgjør må bidra til å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver fremover.

Alvorlig mangel på nødvendig kompetanse

Oslo kommune er Norges største kommunale arbeidsgiver og Unios medlemsgrupper representerer 14 000 av disse ansatte. Attraktive lønns- og arbeidsvilkår er avgjørende for å klare å rekruttere og beholde Unios medlemsgrupper i kommunen. Uten ansatte med riktig og nødvendig kompetanse, vil kommunens tjenestetilbud forvitte. Dette kan føre til et klassesdelt samfunn der enkelte med økonomiske midler betaler for tjenester andre ikke får.

Ved inngangen til hovedoppgjøret viser situasjonsbildet at kommunen står i en særlig utfordrende situasjon med kompetansemangel i barnehage, skole og i helse- og omsorgssektoren og sterk konkurranse om ansatte:

- 22 prosent av lærerårsverkene utføres av ansatte uten godkjent lærerutdanning. 21 prosent i videregående skoler, og i grunnskolen er det 23 prosent, som er betydelig høyere enn i resten av landet
- I barnehagene mangler det 14 prosent barnehagelærere opp mot 11 prosent nasjonalt
- Mer enn 20 prosent sykepleiervakter bemannes av ansatte uten sykepleierutdanning, eller uten noen formell helseutdanning
- I midten av mars 2026, er det 1 950 ledige sykepleierstillinger på finn.no i områdene Oslo og Akershus, noe som viser hvilken konkurranse det er blant arbeidsgiverne om sykepleiergruppene
- Sykehjemsetaten, Helseetaten og bydelene hvor hjemmetjenestene er lokalisert, har flest antall brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og antall brudd øker
- Det er lang behandlingstid på opptil to år på søknader om hjelpemidler i flere bydeler, som følge av færre terapeuter og vakante ergoterapeutstillinger.

Omorganiseringer erstatter ikke behovet for Unios medlemsgrupper

Bydelsreformen og endringer i oppgavefordelingen gir økt press på ansatte og ledere. Omorganiseringer og oppgavedeling alene er ikke løsninger i seg selv – det må være ansatte med riktig og nødvendig kompetanse ute i tjenestene. Kompleksiteten i mange av kommunens tjenester øker, og mange opplever at arbeidsbelastningen er for høy. Kommunen må bruke lønnsoppgjørene til å forbedre arbeidsvilkårene og ikke å svekke arbeidstidsbestemmelser. Lønnsoppgjøret er verktøyet kommunen må bruke for å bli en attraktiv arbeidsgiver fremover.

Unio mener derfor kommunens arbeidsvilkår og arbeidstidsordninger må:

- Verne mot for høy belastning
- Gi faglig autonomi og profesjonelt handlingsrom
- Styrke arbeidsmiljø og et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv

Oslo kommune må ivareta lederne ute i tjenestene på en bedre måte. Uten gode og motiverte ledere, blir det ikke god og stabil drift. Ledere må ha gode rammer for både å utøve fagledelse og personalledelse og de må ha en høyere lønn enn de de er leder for.

Praktisering av frontfagsmodellen kan ikke hindre attraktive lønns- og arbeidsvilkår

I kommunikasjonsstrategien for Oslo kommune, vedtatt av byrådet 22. mai 2025, legges det til grunn at kommunens ansatte skal ha gode utviklingsmuligheter og oppleve kommunen som en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver. Årets hovedoppgjør må brukes til å gi en tydelig prioritering av Unios grupper gjennom en styrket lønnsutvikling, et høyere lønnsnivå og bedre arbeidsvilkår. Videreutdanning, spesialutdanning og mastergrad må verdsettes bedre.

Selv om frontfagsmodellen har vært sentral i norsk lønnsdannelse, erfarer Unio at praktiseringen av modellen er blitt et hinder for våre gruppers lønnsutvikling og lønnsnivå. Frontfagsmodellen er i seg selv heller ikke i stand til å løse bemanningsutfordringene og kompetansemangel i kommunen.

Gapet i lønnsutviklingen mellom privat sektor og kommunens ansatte med universitets- og høgskoleutdanning må reduseres. Oslo kommune kan ikke ha dårligere vilkår enn andre arbeidsgivere, da vil kommunen tape konkurransen om ansatte med den kompetansen kommunen har behov for.

I årets oppgjør er det økonomisk rom for å møte utvalgte grupper. Justeringselementet gir kommunen mulighet til å komme med treffsikre lønsmessige tiltak for å rekruttere og beholde ansattgrupper det er særskilte behov for.

• Med bakgrunn i dette krever Unio i hovedoppgjøret 2026:

Økonomi

Årets hovedoppgjør må ha en økonomisk ramme som sikrer en betydelig reallønnsvekst for Unios grupper:

- Solid reallønnsvekst hvor det gis **X** prosent i et generelt tillegg på hele lønnstabellen med virkning fra 1. mai 2026
- **Y** prosent av lønsmassen på årsbasis avsettes til justeringsforhandlinger med en prioritering av ansatte med høyskole- og universitetsutdanning med virkning fra **xx.xx.2026**.

Endringer i overenskomsten

Del A: Fellesbestemmelsene

- Kapittel 18 (1.5) – Ikrafttredden, varighet, etterbetaling 2. avtaleår
Overenskomsten gjøres gjeldende til og med 30.4.**2028**.
- Unio kommer tilbake til utformingen av reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår.

- **Unio krever endringer i bestemmelsene som omhandler betaling for arbeid utført på kveld, natt, samt lørdag og søndag:**

Dagens ordlyd i Overenskomsten:

§ 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.

§ 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.

Ordlyd etter partsarbeidet:

Godtgjørelse for arbeid på kvelds- og nattillegg for skift-/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan

40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer ~~pr.-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 ~~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 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 under for overtid.

Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer ~~pr.-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 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

Andre arbeidstakere

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

Arbeidstaker som har 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 Døk. 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 ~~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. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden. For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 2 kapittel 173.

Tilleggene utbetales ikke:

- Under Ved fravær, uansett uavhengig av årsak, bortsett fra fravær som følger av kapittel 4 og 5- av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
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 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.
For overtid

I stedet for lørdags- og søndagstillegg betalt per: arbeidet time kan de sentrale lønnsmyndigheter, etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen, partener, 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 bestemmelserpunkt 12.2~~ § 10.2.

Unios krav:

§ 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~~ **arbeidstidens slutt, dog senest kl. 08.00** 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~~ **arbeidstidens slutt, dog senest kl. 08.00** 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~~ **et tillegg på 40 %** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og ~~kl. 06.00~~ **til arbeidstidens slutt, dog senest kl. 08.00** med mindre andre beløp fremgår av særbestemmelsene.

§ 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.

- **Unio har krav om livsfasepolitikk:**

Dagens ordlyd i Overenskomsten:

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.

Ordlyd etter partsarbeidet:

Seniorpolitikk

Oslo kommune skal ~~etablere ha~~ tiltak for å motivere senior~~arbeidstaker~~~~medarbeidere~~ 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, og~~
- ~~tilrettelegging av~~ arbeidstid ~~samt 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 ~~ansatte~~~~arbeidstakere~~.

Krav fra Unio:

8 ~~Seniorpolitikk~~ Livsfasepolitikk

Oslo kommune skal ~~ha etablere~~ tiltak for **ansatte 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** 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.~~

- tilrettelegging av arbeidstid,
- **utvidede permisjonsrettigheter,**
- **utviklingsmuligheter,**
- å inkludere seniorperspektiv i karriereplanleggingen,
- å vurdere å tilby retrettstilling ved behov,

- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- 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 ansatte.

- **Unio krever endring av Overenskomstens del B, Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn, punkt 1.3.3 (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 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 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 eventuelt arbeidstakeren innplasseringes 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 virksomheten vurdere hensiktsmessig gi tilsvarende tilrettelegging, inkludert muligheter for permisjon med full lønn.

- Unio har følgende krav til nye stillingskoder og nye merknader i stillingsregisteret

1. Nye stillingskoder med profesjonsspesifikk mastergrad med merknader

Nye stillingskoder	Nye merknader til stillingsregisteret
Barnehagelærer med mastergrad	Med relevant mastergrad, skal ligge x alternativer over barnehagelærer.
Tannpleier med mastergrad	Med relevant mastergrad, skal ligge x alternativer over spesialtannpleier.
Logoped	Mastergrad i logopedi, eller eldre godkjent utdanning.
Klinisk ernæringsfysiolog 1	Nyansatte kliniske ernæringsfysiologer skal innplasseres i denne koden.

2. Nye stillingskoder med spesialutdanning og spesialistgodkjenning med merknader

Nye stillingskoder – spesial- og spesialistutdanning	Nye merknader til stillingsregisteret
Spesialtannpleier	Tannpleier med relevant videreutdanning avlønnes 1 alternativ tillegg.
Sykepleier med spesialistgodkjenning	Med offentlig spesialistgodkjenning utstedt av Helsedirektoratet.

3. Nye merknader til eksisterende stillingskoder

Stillingskoder	Nye merknader til stillingsregisteret
Stillingskode 63 Avdelingsjordmor Stillingskode 64 Avdelingssykepleier Stillingskode 70 Overhelsesykepleier Stillingskode 72 Oversykepleier	Skal normalt avlønnes høyere enn de som de leder.
Stillingskode 59 Spesialutdannet sykepleier	Sykepleier med relevant spesialutdanning Med spes. utd. godkj. av Østo kommune ved krav om slik utdanning for stillingen. Innen ger. og psyk. avlønnes 1 alt. tillegg.
Stillingskode 94 Klinisk sykepleier: Sykepleier med mastergrad	Med relevant mastergrad i klinisk sykepleie når det er stilt krav om slik utdanning for stillingen
Stillingskode 237 Pedagogisk leder Stillingskode 379 Barnehagelærer Stillingskode 102 Barnehagelærer 1	Avlønnes 1 alternativ tillegg for ett års relevant videreutdanning.
Stillingskode 130 Bibliotekar Stillingskode 357 Spesialbibliotekar	Bibliotekar med relevant videreutdanning avlønnes 1 alternativ tillegg.

	Bibliotekar med relevant mastergrad avlønnes X alternativer tillegg.
Stillingskode 78 Fysioterapeut Stillingskode 80 Sjeffysioterapeut Stillingskode151 Fysioterapeut Stillingskode152 Fysioterapeut 1 Stillingskode 263 Avdelingsleder/ fysioterapeut	1 års turnustjeneste medregnes i lønnsansienniteten for fysioterapeut. Fysioterapeut med relevant videreutdanning avlønnes 1 alternativ tillegg. Ved utlysning av stilling hvor det kreves spesialistkompetanse i fysioterapi (MNFF) skal fysioterapeuten gis 2 lønnstrinn i tillegg til sin lønn. Fysioterapeut med relevant mastergrad avlønnes x alternativer tillegg. Fysioterapeut med spesialistkompetanse i fysioterapi (MNFF) avlønnes x alternativer tillegg.
Stillingskode 16 Ergoterapeut Stillingskode 82 Ergoterapeut 1	Ergoterapeut med relevant videreutdanning avlønnes 1 alternativ tillegg. Ergoterapeut med relevant mastergrad avlønnes X alternativer tillegg.

- **Krav til protokolltilførsel**

Det vises til gjennomført partsarbeid på Overenskomstens ordlyd. Partene er enige om at dette arbeidet ikke var ment å føre til materielle endringer.

Dersom det i ettertid stilles spørsmål ved endret ordlyd i Overenskomsten, er partene enige om at ordlyden ikke skal fortolkes slik at arbeidstakers rettigheter blir dårligere etter **at ordlyden er endret som følge av partsarbeidets revisjon. Dette gjelder spesielt de bestemmelser i Overenskomsten som partene ikke har fremmet krav på under tariffrevisjonen og som dermed ikke har vært direkte gjenstand for forhandlinger.**

Del C: Særbestemmelser

Det vises til de preliminære forhandlingene mellom kommunen og Unios organisasjoner om særbestemmelsene i del C. Unios organisasjoner viderefører sine krav fra forhandlingene (se vedlegg).

Unio tar forbehold om nye og endrede krav

Vedlegg 1: Krav Del C: Særbestemmelser (Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Bibliotekarforbund)

Vedlegg 1a : Svar på Oslo kommune krav 2 vedlegg b)

Vedlegg 2: Unios svar på Oslo kommunes krav/tilbud 2

Vedlegg 3: Unios tariffpolitiske uttalelse

Vedlegg 1

Krav fra Utdanningsforbundet

Satser

Krav:

Utdanningsforbundet krever at satsene i særbestemmelsene justeres minimum **10 %** tilsvarende omfang av lønnsreguleringer ellers i Oslo kommune.

Barnehagen

1. Barnehagen

1.2

Krav, livsfasetiltak, nytt tredje avsnitt under 1.2:

Nyutdannede barnehagelærere og barnehagelærere over 60 år får 1 time reduksjon i direkte arbeid med barn, som skal brukes til pedagogisk utviklingsarbeid.

1. Barnehagen

Krav, nytt punkt 1.4.3:

1.4.3 Styrerressurs

En barnehage skal ha tilstedeværende styrer i hel stilling.

I barnehager med 84 barneekvivalenter skal det være minimum 200 % styrerressurs.

1. Barnehagen

Krav, nytt punkt 1.5:

1.5 Uttelling for videreutdanning

Det skal gis 4 lønnstrinn tillegg for relevant masterutdanning for barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere i barnehage.

Skoleverket

3.3.7.3 Seniortiltak

Krav, ny overskrift og nye avsnitt:

3.3.7.3 **Seniortiltak Livsfasetiltak**

Lærere over 57, 60 og 65 år har rett til å få en lette i sin undervisning tilsvarende hhv 5,8 %, 12,5 % og 15 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller hhv 57, 60 og 65 år. Den reduserte undervisningstiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon. Lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

Den frigjorte tiden disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.

3.5 Lønn mv. for skoleledere

3.5.1 Kriterietallet

Krav:

3.5.1 Kriterietallet

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550	62	54	52
551 - 700	63	56	52 53
701 - 900	65	58	52 54
901 - 1100	67	59	52 55
1101 - 1300	70	61	56
1300 -	73	64	57

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 53
551 - 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	54	52
551 0 - 700 = 71 - 100 årsverk	63	56	52 53
701 - 1100 = 101-150 årsverk	65	58	52 54
1101 - 1300 = 151-180 årsverk	67	59 60	52 56
1301 = over 181 årsverk	70	62	57

Endret krav

3.6 Funksjonstillegg - pedagogisk personale

3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Krav:

3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr-~~5000~~ **8000** pluss kr-~~840~~-**940** pr. elev man er kontaktlærer for.

3.3.8.1. Årsrammer i videregående opplæring – Læreplaner i kunnskapsløftet

Krav:

3.3.8.1. Årsrammer i videregående opplæring – Læreplaner i kunnskapsløftet

(Fotnote til årsramme 3.3.8.1) * Når det faktiske antall elever i klassen er 30 elever eller mer, reduseres årsrammen med 52,5/70 timer.

3.7.1.5 Kontaktlærerressurs – voksenopplæring (der det er opprettet)

Krav:

3.7.1.5 Kontaktlærerressurs – voksenopplæring (~~der det er opprettet~~)

Til kontaktlærertjenesten konverteres 1 leseplikttimer pr. klasse.

3.9 Bestemmelser, godtgjøringer m.m.

3.9.1 Reisebestemmelser

3.9.1.1 Godskriving skoletid/fellestid

Krav:

3.9.1.1.2 Daggodtgjøring

Lærere som har ansvar for elever til og fra bemannet leirskole og som deltar sammen med elevene under leirskoleoppholdet, tilstås følgende godtgjøring pr. døgn/del av døgn på 3 timer eller mer regnet fra fremreisens start til hjemreisens slutt:

Ordinære hverdager (mandag - fredag): 900 kr.- **1610 kr.**

Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager: 1100 kr.- **1970 kr.**

Med døgn menes tidsrommet kl. 00.00 til 24.00.

Krav fra Norsk Sykepleierforbund

Oslo kommune har den største kommunale helsetjenesten i Norge. Innbyggere som har behov for helse- og omsorgstjenester øker i omfang og kompleksiteten i pasientbehandlingen i tjenestene øker. I tillegg har Oslo kommune, som Norges hovedstad, et særegent ansvar for beredskap.

Norge har kun ett helsevesen og det er kommunens ansatte i de kommunale helseinstitusjonene og i hjemmetjenestene som skal ivareta langt større pasientgrupper i en krisesituasjon. Sykepleierne spiller en helt avgjørende rolle i dette. Oslo kommune må derfor ha gode og attraktive vilkår for sykepleiere. Ellers er den ikke konkurransedyktig som arbeidsgiver. Vi er i en tid der sykepleiermangelen er stor og kommunen har sterk konkurranse fra andre arbeidsgivere om sykepleierne.

Uten sykepleiere kan ikke kommunen tilby lovpålagte tjenester til befolkningen eller løse sitt samfunnsoppdrag. Særbestemmelsene i Overenskomstens del C gir kommunen en unik mulighet til å møte sykepleierne på det NSF's medlemmer anser som viktig. Kommunen kan med enkle grep vise at den anerkjenner sykepleiergruppene. NSF's medlemmer er opptatt av karrieremuligheter,

kompetanse- og faglig utvikling, seniortiltak og å få høyere anerkjennelse for den kompetansen de tilfører og ansvaret de har for tjenestekvaliteten, pasientsikkerheten og andre medarbeidere ute i tjenestene. Dette reflekteres i NSF's C-dels krav og begrunnelsene for dem.

Norsk Sykepleierforbund (NSF) krever prolongering av de tidligere avtalte bestemmelsene i Overenskomsten Del C – Særbestemmelser mellom Oslo kommune og NSF. I tillegg fremmes det følgende krav:

Krav om ny bestemmelse: Sykepleier i lederstilling og merknad i stillingsregisteret

En forutsetning for gode tjenester til kommunens innbyggere, er gode, stabile og motiverte sykepleierledere. Ledere med sykepleierbakgrunn i tjenestene kjenner til diagnoser og hvilke behov tjenestemottakerne derfor har og trolig vil komme til å få.

Behovet for god samhandling og samarbeid vil også bare øke i takt med mer komplisert og krevende pasientbehandling. Sykepleierkompetanse og forståelse for sektoren, samt erfaring fra pasientbehandling blant ledere, er altså helt avgjørende når kommunen skal samhandle internt i kommunen og med helseforetak. Stabile, gode og motiverte ledere er også helt avgjørende for å skape gode fagmiljø og et godt arbeidsmiljø. Dette skaper kvalitativt gode tjenester.

Sykepleiere i sykepleierspesifikke lederkoder har en dårlig lønnsutvikling. Flere har nådd toppen i lønnsrammen. Flere har en lavere lønn enn sammenliknbare lederkolleger andre steder i kommunen, til tross for et langt større lederansvar, siden de ikke kan få uttelling lokalt. Sykepleierledere har personalansvar for store personalgrupper, de har ansvar for at det er forsvarlig bemanning i helsetjenestene, de er ansvarlige for koordinering og samhandling både internt i kommunen og med spesialisthelsetjenesten. Ledere i sykepleierspesifikke lederkoder er viktig for kommunens oversikt over hvilken kompetanse ledere har, den forsvinner i profesjonsnøytrale koder.

Oslo kommune mangler en sikringsbestemmelse for lederlønn, noe andre tariffområder har. Dette svekker rekruttering og stabilitet på ledernivået, noe som er særdeles ugunstig for tjenestekvaliteten og arbeidsmiljøet for de ansatte.

NSF fremmer derfor krav om ny bestemmelse som knyttes til merknad i stillingsregisteret:

Sykepleier i lederstilling:

Sykepleier ansatt i en sykepleierspesifikk lederkode skal normalt ha minst 3 lønnsrammealternativer over den høyest lønnede en leder.

Merknaden tas inn i stillingsregisteret som merknad for stillingskode 63 avdelingsjordmor, stillingskode 64 avdelingsykepleier, stillingskode 65 avdelingshelsesykepleier, stillingskode 70 overhelsesykepleier, stillingskode 72 oversykepleier.

Krav om ny bestemmelse: Seniortiltak og mentorordning

Sykepleieryrket er fysisk og emosjonelt krevende. Mange står ikke i yrket til normal avgangsalder grunnet belastningene som følger av turnusarbeid og i yrket forøvrig. En kombinasjon av å lette den fysiske arbeidsbyrden, men samtidig anvende erfarne sykepleieres kompetanse er avgjørende i en tid med mangel på sykepleiere. Det å beholde nye sykepleiere i tjenestene er viktig og det kan gjøres

gjennom gode mentorordninger som inkluderer god mottakelse på arbeidsplassen med god oppfølging og opplæring. Det er også behov for en kontinuerlig utvikling i tjenestene og systematisk prosedyrearbeid. Dette kan erfarne sykepleiere bidra med.

Ved å tilrettelegge for at sykepleiere, når de når en viss alder, får endret noe av sin arbeidshverdag fra turnus og klinisk arbeid, til å arbeide med prosedyre- og rutinearbeid, fagutvikling i tjenestene og som mentorer for nyansatte, vil gjøre Oslo kommune til en mer attraktiv arbeidsgiver. Arbeidets innhold kan planlegges i henhold til arbeidsplassens behov. Dette vil også styrke beredskapen og kvalitet og sikkerhet i helsetjenestene.

NSF fremmer derfor krav om ny bestemmelse:

Seniortiltak og mentorordning:

Sykepleiere i klinisk utøvende stillinger, får fra det året de fyller hhv 57, 60 og 62 år, endret sin normale arbeidshverdag ved at de tas ut av ordinær tjeneste med hhv 5,8 %, 12,5 % og 15 % av sin stilling. Denne tiden avsettes til eksempelvis prosedyre- og rutinearbeid, fagutvikling og veiledning av nyansatte og kolleger etter avtale med arbeidsgiver.

Krav om endring i bestemmelse: Veiledning m.v

Flere av landets største utdanningsinstitusjoner er geografisk plassert i Oslo området og Oslo kommune er den arbeidsgiveren hvor mange av disse studentene gjennomfører sine kliniske praksisstudier. Kommunen er dermed landets største kommunale utdanningsarena for sykepleierstudenter, noe som gir store rekrutteringsmuligheter for kommunen. Kommunen bør utnytte dette i langt større grad.

Gode og motiverte veiledere vil gjøre studentenes tid i kommunen bedre. Om studentene trives, vil dette forbedre mulighetene for at kommunen kan rekruttere studentene som fremtidige arbeidstakere. Motiverte og kompetente veiledere er løsningen.

I dag innebærer veilederansvaret kun et stort medarbeid uten ordninger som motiverer til å påta seg det. Flere kommuner har innsett dette og Oslo kommune gjør klokt i å gjøre det samme, det er en investering i fremtiden.

NSF fremmer derfor krav om endring bestemmelsen «Veiledning m.v» (endringen fremkommer i fet skrift):

Veiledning m.v

Det gis godtgjøring for veiledning av studenter slik at sykepleier uten formell veilederkompetanse godtgjøres kr 7500 per student, mens sykepleier med formell veilederkompetanse gis kr 10000 per student. Godtgjørelsen kommer i tillegg til eventuelle andre tillegg.

Avtale om annen faglig veiledning, praksisveiledning, internopplæring m.v. innen sykepleietjenesten kan fastsettes mellom partene lokalt.

Krav om endring i bestemmelse: Fagutviklingsprogram og merknad i stillingsregisteret

Til tross for enkelte forbedringer i bestemmelsen om kompetanseutvikling i Overenskomsten del B, erfarer NSF's medlemmer at det er vanskelig å få anerkjennelse for spesial- og videreutdanning.

NSFs medlemmer gir stadige tilbakemeldinger på at det både er vanskelig å avtale studiepermisjon og å bli innplassert i stillingskoden som reflekterer den spesialkompetansen de innehar. De blir i stor grad innplassert i stillingskoden som sykepleier, selv om spesial- eller masterkompetansen anvendes i stillingen.

Det er få årsverk i stillingskodene for spesialutdannet sykepleier og i koden for sykepleier med mastergrad. Sammenliknet både med KS og helseforetak, ligger Oslo kommune bak når det gjelder årsverk med spesialsykepleierkompetanse.

NSFs medlemmer gir oss tilbakemeldinger på at stillingsannonser ofte formuleres på den måten at spesialkompetansen ikke kreves eller etterspørres, noe som igjen gjør at stillingskode for spesialsykepleier eller master ikke tilbys. Dette er urovekkende i en tid hvor tjenestemottakerne i økende grad har sammensatte helse- og sykdomsutfordringer, de er multisyke. Kompetansebehovet i tjenestene blir ikke mindre når befolkningens helseutfordringer øker.

Pasientbehandlingen er langt mer kompleks nå enn tidligere og et økende antall oppgaver kan ikke løses av en sykepleier alene. Det er stort behov for spesialsykepleiere og sykepleiere med mastergrad. Kommunen har heller ikke oversikt over det faktiske kompetansenivået blant ansatte når det er uvilje mot å anvende riktige stillingskoder.

Vi forstår at kommunen som arbeidsgiver ønsker å beholde styringsrett på ansettelsespolitikk og godkjenning av kompetanseheving. Med små grep, som ikke fratru arbeidsgivers styringsrett, vil kommunen vise at den satser på kompetanseheving for sykepleierne. Dette vil være en fordel for kommunens attraktivitet som arbeidsgiver, men ikke minst i et beredskapsperspektiv.

NSF fremmer derfor krav til endring i bestemmelsen (endringene fremkommer i fet skrift):

Fagutviklingsprogram

En forutsetning for kvalitet i sykepleietjenesten er en stabil personellsituasjon. Partene er enige om at et systematisk fagutviklingsprogram i den enkelte virksomhet er et viktig tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere.

Partene er enige om at hver enkelt virksomhet bør legge til rette for at sykepleiere, herunder ledere, gis mulighet for deltakelse i undervisning, veiledning, hospitering og nødvendig faglig fordypning/kompetanseutvikling med sikte på kvalitetssikring, planlagt utdanning, daglig undervisning, faglig ajourføring mv.

Sykepleier som har gjennomført kompetanseheving, som eksempelvis spesialutdanning eller masterutdanning, innplasseres i den stillingskoden som reflekterer sykepleierens reelle kompetanse.

Merknaden i stillingsregisteret endres på følgende måte (endringene fremkommer i fet skrift og overstrykning):

*Stillingskode 59 Spesialutdannet sykepleier: **Sykepleier med spesialutdanning godkjent av Oslo kommune** ~~Med spes. utd. godkj. av Oslo kommune ved krav om slik utdanning for stillingen. Innen ger. og psyk. avlønnes 1 alt. tillegg.~~*

*Stillingskode 94 Klinisk sykepleier: Med mastergrad i klinisk sykepleie **godkjent av Oslo kommune, når det er stilt krav om slik utdanning for stillingen.***

Krav om endring i bestemmelse: Utvidet ansvars- og arbeidsområde

Sykepleiere pålegges stadig mer ansvar ute i tjenestene, spesielt på ubekvemme tider når de fleste andre har fri. Sykepleierne pålegges ansvar for pasienter de ikke arbeider med eller kjenner til fra sin normale arbeidshverdag. De må også arbeide sammen med, og ha faglig ansvar for, kolleger de normalt ikke arbeider sammen med og ikke kjenner. Gjeldende bestemmelse er ment å anerkjenne dette. Betalingsbestemmelsen er imidlertid for lav, et par hundrelapper per vakt anerkjenner ikke dette meransvaret. Det er verdt å minne om at i de tilfellene denne bestemmelsen brukes, så kommer det pålagte meransvaret i tillegg til det sykepleieren normalt har ansvar for. De får ingen avlastning.

NSF fremmer derfor følgende krav til endring i kompensasjon i bestemmelsen (endringen fremkommer i fet skrift):

Utvidet ansvars- og arbeidsområde

*Dersom en sykepleier pålegges tjenestegjøring ved to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter samtidig på lørdag, søndag, helligdager og kveldstid, gis en godtgjørelse pr. arbeidet time tilsvarende avdelingssykepleiers timelønn, dog slik at vedkommende skal være sikret minst **3 5 ltr. høyere enn sin ordinære lønn.** Godtgjørelsen medregnes i beregningsgrunnlaget for 40 % kvelds- og nattillegg.*

Krav fra Norsk Fysioterapeutforbund

3.4. Kompensasjon for økt ukentlig arbeidstid

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.1 og 3.2 kompenseres med 6% av årslønn.

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.3 kompenseres med 5,5% av årslønn.

Ved endring i stillingskode gjøres ny beregning med utgangspunkt i ny årslønn.

Det gis ikke kompensasjon etter denne bestemmelsen til arbeidstakere som ansettes fra og med 01.01.2031.

Krav fra Norsk Bibliotekarforbundet

Punkt 2 – Bibliotekarer ved Deichman

2.1 Arbeidstid

Bibliotekarene har en gjennomsnittlig arbeidstid på 37,5 time pr. uke.

Bibliotekarenes arbeidstid legges i utgangspunktet mellom klokken 07.00 og 17.00 jf. fellesbestemmelsene § 8.1.1, femte ledd, men av hensyn til publikum kan det jobbes én kveldsvakt pr. uke til klokken 19.00.

Fleksibel arbeidstid innføres med bakgrunn i Dok. 25 del B kap. 7. Det innføres egen kjernetid og ytre arbeidstid som samsvarer med behov for oppsatt publikumsvakt for de ulike tjenestestedene ved Deichman.

Bibliotekarene har lørdagsarbeid maksimalt hver 4. uke og vakt inntil 2 søn- og helgedager pr. år.

Bibliotekarenes arbeidstid skal fordeles på fem dager per uke. Ekstra ukefridag (F2) skal legges til den samme uka, eller uka etter lørdagsarbeid. F2-dag skal, så langt det er mulig, plasseres etter den ansattes ønske. Dersom F2-dagen faller på en helge- og høytidsdag, legges F2-dagen etter driften, en annen dag samme uke.

2.2 Arbeidstid ved festivaler og arrangementer

Ved festivaler og arrangementer kan arbeidstiden vare til klokken 24.00. I så fall behandles dette som forskjøvet arbeidstid i henhold til fellesbestemmelsene § 8.6, likevel slik at planlegging, arbeidsfordeling, arbeidstid og arbeidsplaner drøftes mellom seksjonsleder og lokale tillitsvalgte minimum 14 dager før festivalen/arrangementet.

Arbeidstiden i forbindelse med festivaler og arrangementer skal ikke overstige 45 timer pr. uke, og arbeidstiden må utjevnes slik at den totalt sett ikke overstiger 37,5 time pr. uke i gjennomsnitt over 4 uker.

Vedlegg 1a

Det vises til Oslo kommunes krav 2, vedlegg b. Sort gjennomstreket tekst aksepteres som slettet, rød overstrøket tekst kreves slettet, og krav om ny tekst er i **fet**.

Vedlegg b) til krav 2 fra Oslo kommune

Teknisk endring i avtale med Utdanningsforbundet punkt 3.6 Funksjonstillegg – pedagogisk personale. Forutsettes å ikke innebære materiell endring

3.6.1 Generelt

Funksjonstillegg gis som ~~T-trinn~~ **krone-lønnstrinn** tillegg og skal, med unntak av punkt 3.6.2 Kontaktlærertjeneste, ~~og~~ punkt 3.6.4 Realistkompetanse, **punkt 3.6.7.3 og punkt 3.6.8 Seniortillegg** minimum tilsvare verdien av to lønnstrinns tillegg til det lønnstrinnet vedkommende pr. 01.10. hvert år er lønnet etter på hovedlønnstabellen, ~~dog minimum~~ **40 T-trinn kr 8000**.

Funksjonstillegg utbetales fullt ut for hver funksjon og uavhengig av stillingsprosent, men tillegget inngår ikke i grunnlaget for overtidsbetaling.

Funksjonstillegg er tidsbegrenset for den tid man innehar funksjonen, og utbetales sammen med månedslønn som tillegg til denne. Dersom en ny arbeidstaker overtar den samme funksjonsoppgaven, tilstås også den nye arbeidstakeren funksjonstillegget.

Funksjonstillegg er pensjonsgivende.

3.6.3 IKT – driftsansvarlig

I grunnskolen og den videregående skolen gis funksjonstillegg etter pkt. 3.6.1 Generelt for driftsansvarlig for EDB/IKT.

I tillegg gis IKT- driftsansvarlig i full stilling i videregående opplæring og voksenopplæring ~~40 T-trinn~~ **kr 8000 ytterligere ett lønnstrinn**. Dersom driftsansvaret bare er deler av full stilling, reduseres tillegget tilsvarende stillingsstørrelsen, ~~avrundet oppover til~~ **nærmeste T-trinn**. Tillegget følger funksjonen.

3.6.5 Samlingsstyrere

Samlingsstyrere (der samlinger er eller blir opprettet) gis **to lønnstrinn ekstra som funksjonstillegg som T-trinn kronetillegg.**

Ved opprettelse av ny eller endring av eksisterende samling, fastsettes avlønning etter drøftinger. Til grunn for lønnsfastsettelsen skal ligge ansvarsomfang, størrelse, kompleksitet, hyppighet av bruk og eventuell oppbygging/utviding.

Vurderes samlingsstyrerfunksjonen delt på flere, skal det opptas drøftinger om ~~hvilken~~ hvilket T-trinns avlønning **kronetillegg forholdsmessig lønnstrinnstillegg** den enkelte samlingsstyrer skal ha.

Funksjonstillegget utbetales fullt ut for hver samling og uavhengig av stillingsprosent til den som innehar funksjonen, men tillegget inngår ikke i grunnlaget for overtidsbetaling.

Funksjonstillegget er tidsbegrenset for den tid man innehar funksjonen, og utbetales sammen med månedslønn som tillegg til denne.

Funksjonstillegget er pensjonsgivende.

3.6.7.3

Lærere i grunnskolen som innehar sosiallærer- og/eller rådgiverfunksjon gis ytterligere trinn ~~40 T-trinn~~ **kr 8000 ett lønnstrinn.**

Lærere i videregående skole og voksenopplæringen som innehar rådgiverfunksjon, med unntak av lærere i stillingskode 923 og 924, gis ytterligere ~~40 T-trinn~~ **kr 8000 ett lønnstrinn.**

Tillegget gis til undervisningspersonale på følgende stillingskoder:

960 Morsmåslærer

961 Lærer

962 Adjunkt

963 Adjunkt med opprykk

965 Lektor

966 Lektor med opprykk

3.6.8 Seniortillegg

Undervisningspersonale i undervisningsstilling gis fra den måned de fyller 62 år **to lønnstrinn** opprykk ~~på lønnsrammen omregnet fra 80 T-trinn~~ **kr 16 000 (avrundet oppover)** på den aktuelle lønnsrammen.

Undervisningspersonale i undervisningsstilling gis fra den måned de fyller 65 år ytterligere ~~opprykk ett lønnstrinn opprykk på lønnsrammen omregnet fra 40 T-trinn kr 8 000 (avrundet oppover)~~ på den aktuelle lønnsrammen.

Tillegget omfatter følgende stillingskoder:

960 Morsmåslærer

961 Lærer

962 Adjunkt

963 Adjunkt med opprykk

965 Lektor

966 Lektor med opprykk

902 Rådgiver/sosiallærer

VEDLEGG 2

UNIOS SVAR PÅ KOMUNENS KRAV/TILBUD 2

1. Revidert tekst etter partsarbeid 2024-26

Vedlegg a) er referat fra møte 27.03.2026 om partsarbeid om avtaleverket.

Oslo kommune krever/tilbyr at teksten i overenskomsten og stillingsregisteret endres i tråd med det som fremgår av vedleggene til dette referatet.

Resterende krav/tilbud vil inneholde både dagens tekst og revidert tekst for de aktuelle bestemmelsene der det kreves materielle endringer. Selve kravet/tilbudet vil være basert på den reviderte teksten.

Krav til protokolltilførsel:

Umiddelbart etter tariffoppgjøret vil partene gjennomgå henvisninger i særbestemmelsene slik at de er i tråd med den reviderte teksten.

Avvises, Unio viser til vårt krav III

2. Kapittel 2 - Skriftlig tjenestepåtale

Bestemmelsens ordlyd i dag

14.1 Skriftlig tjenestepåtale

Når et forhold påtales skriftlig, kan tillitsvalgte med vedkommende arbeidstakers samtykke underrettes ved gjenpart. Vedkommende kan selv eller ved den han/hun gir fullmakt kreve forhandlinger om saken med den som har gitt påtalen. Denne bestemmer deretter om påtale skal stå ved makt. Krav om forhandlinger må være framsatt innen 1 uke.

Skriftlig påtale kan ikke brukes til arbeidstakerens skade, når vedkommende i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

2.3 Skriftlig tjenestepåtale

Når det gis skriftlig tjenestepåtale, kan den lokale arbeidstakerorganisasjonen, med arbeidstakers samtykke, underrettes om påtalen ved kopi. Arbeidstakeren kan selv, eller ved den arbeidstakeren gir fullmakt, kreve forhandlinger om saken med den lederen som har gitt påtalen. Lederen bestemmer deretter om påtalen skal opprettholdes. Krav om forhandlinger må være framsatt senest 1 uke etter at påtalen er mottatt.

Skriftlig påtale kan ikke brukes til skade for arbeidstakeren når arbeidstakeren i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

2.3 — Skriftlig tjenestepåtale

Når det gis skriftlig tjenestepåtale, kan den lokale arbeidstakerorganisasjonen, med arbeidstakers samtykke, underrettes om påtalen ved kopi. Arbeidstakeren kan selv, eller ved den arbeidstakeren gir fullmakt, kreve forhandlinger om saken med den lederen som har gitt påtalen. Lederen bestemmer deretter om påtalen skal opprettholdes. Krav om forhandlinger må være framsatt senest 1 uke etter at påtalen er mottatt.

Skriftlig påtale kan ikke brukes til skade for arbeidstakeren når arbeidstakeren i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

Avvises

3. Kapittel 4 – Dokumentasjon på sykefravær - Egenmelding

Bestemmelsenes ordlyd i dag

4.3 Melding om sykefravær

Arbeidstakeren har plikt til å legitimere gyldig fravær. Dersom det ikke leveres inn tilfredsstillende dokumentasjon, skal det foretas trekk i lønn.

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens slutt til nærmeste leder med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenmelding skal leveres første arbeidsdag etter sykefraværet. I motsatt fall vil arbeidstakeren ikke få utbetalt lønn under sykefraværet.

4.4 Egenmelding og legeerklæring

Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, og kan nyttes opptil tre kalenderdager om gangen. Har arbeidstakeren benyttet egenmelding for 3 kalenderdager, kan ny egenmelding først benyttes etter at han/hun har vært i arbeid i 16 kalenderdager. Sykdom på vakt som strekker seg over et døgnskille skal regnes som en sykefraværsdag.

Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring som hovedregel fornyes hver 14. dag, med mindre arbeidstakeren er innlagt på sykehus.

Ved hyppige sykefravær kan ethvert sykefravær kreves legitimert ved legeattest. Virksomheten kan, ved hyppige sykefravær, etter drøfting med tillitsvalgte, henvise arbeidstakeren til kommunens bedriftsleger/bedriftsoverlegen med henblikk på å få kartlagt eventuelt behov for arbeidsmiljø-/attnøringstiltak. Dersom arbeidstakeren motsetter seg dette, kommer § 4.6.3 til anvendelse.

Protokolltilførsel:

I IA-virksomheter kan det iht. IA-avtalen gjelde andre bestemmelser enn det som følger av § 4-4.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

4.3 Dokumentasjon på sykefravær

Arbeidstakeren har plikt til å legitimere gyldig fravær.

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens slutt til nærmeste leder med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenmelding skal leveres første arbeidsdag etter sykefraværet.

Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal arbeidstaker levere nødvendig dokumentasjon for refusjon fra NAV.

Dersom det ikke leveres inn tilfredsstillende dokumentasjon, skal det foretas trekk i lønn.

4.4 Egenmelding og legeerklæring

Protokolltilførsel:

Det kan gjelde andre bestemmelser enn det som følger av punkt 4.4, jf. folketrygdloven § 8-24, fjerde ledd.

Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, og kan nyttes opptil tre kalenderdager om gangen. Har arbeidstakeren benyttet egenmelding for 3 kalenderdager, kan ny egenmelding først benyttes etter at han/hun har vært i arbeid i 16 kalenderdager. Sykdom på vakt som strekker seg over et døgnskille skal regnes som en sykefraværsdag.

Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring som hovedregel fornyes hver 14. dag, med mindre arbeidstakeren er innlagt på sykehus.

Arbeidstaker kan fratras retten til bruk av egenmelding på de vilkår som følger av folketrygdlovens bestemmelser.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

4.3 Dokumentasjon på sykefravær

Arbeidstakeren har plikt til å legitimere gyldig fravær.

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykmelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens slutt til nærmeste leder med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenmelding skal leveres første arbeidsdag etter sykefraværet.

Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal arbeidstaker levere nødvendig dokumentasjon for refusjon fra NAV.

Dersom det ikke leveres inn tilfredsstillende dokumentasjon, skal det foretas trekk i lønn.

Avises

4.4 Egenmelding og legeerklæring

Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Protokolltilførsel:

~~Det kan gjelde andre bestemmelser enn det som følger av punkt 4.4, jf. folketrygdloven § 8-24, fjerde ledd.~~

~~Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, og kan nyttes opptil tre kalenderdager om gangen. Har arbeidstakeren benyttet egenmelding for 3 kalenderdager, kan ny egenmelding først benyttes etter at han/hun har vært i arbeid i 16 kalenderdager.~~ Sykdom på vakt som strekker seg over et døgnskille skal regnes som én ~~sykefravær~~ egenmeldingsdag.

Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring som hovedregel fornyes hver 14. dag, med mindre arbeidstakeren er innlagt på sykehus.

Arbeidstaker kan fratras retten til bruk av egenmelding på de vilkår som følger av folketrygdlovens bestemmelser.

Avises

4. Kapittel 4 - Lønn under sykdom

Kommunen vil vurdere å komme med konkretiserte krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen.

Unio vil avvise alle krav som svekker opparbeidede rettigheter

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

Bestemmelsens ordlyd i dag

8.1.1 Ordinær arbeidstid

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

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

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

Arbeidstiden på jul- og nyttårsaften er fire timer i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 12.00.

Spisepausen er ikke inkludert i arbeidstiden på jul- og nyttårsaften.

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

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

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

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

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

8.1.1 Den ordinære arbeidstidens lengde og plassering i døgnet og uken

Den ordinære arbeidstiden for arbeidstakere som ikke jobber turnus, skal ikke overstige 37 timer og 30 minutter per uke i gjennomsnitt.

Den ordinære arbeidstiden for arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ikke overstige gjennomsnittlig 37 timer og 55 minutter per uke, inkludert spisepause, med mindre annet følger av tariffavtale.

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

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

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

8.1.1 Den ordinære arbeidstidens lengde og plassering i døgnet og uken

Den ordinære arbeidstiden for arbeidstakere som ikke jobber turnus, skal ikke overstige 37 timer og 30 minutter per uke i gjennomsnitt.

Den ordinære arbeidstiden for arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ikke overstige gjennomsnittlig 37 timer og 55 minutter per uke, inkludert spisepause, med mindre annet følger av tariffavtale.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke. [Arbeidsgiver kan fastsette annen arbeidstid av hensyn til tjenestetilbudet.](#)

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

Avises

6. Kapittel 8 - Fleksibel arbeidstid

Bestemmelsenes ordlyd i dag

Del B 7.4

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter fellesbestemmelsene kap. 11. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes atskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. fellesbestemmelsene kap. 11, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

Del B 7.8

Arbeidstidsbestemmelser betinget av ordningen med fleksibel arbeidstid er som følger:

a) Arbeidstid og kjernetid

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der ankomst og sluttid kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 07.00– 09.00 og fra kl. 14.30 –20.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene kap. 9.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale under de forutsetninger som ellers følger av denne avtale.

[det kreves ikke endringer i bestemmelsen som tilsvarer dagens punkt b)]

c) Det tillates overført 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode.

Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Avvikling av fleksitid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Ved fravær som fører til mer enn 10 minustimer ved utgangen av hver måned foretas trekk i lønn.

[det kreves ikke endringer i bestemmelsen som tilsvarer dagens punkt d)]

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

8.10.3 Forholdet mellom fleksitid og overtid

Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid. Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter kapittel 13.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres, og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes atskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. kapittel 13, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

8.10.5 Arbeidstid og kjernetid

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 07.00– 09.00 og fra kl. 14.30 –20.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer per dag eller 48 timer per uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter kapittel 12.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan de lokale partene avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid.

8.10.7 Plusstimer og minustimer

Inntil 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer overføres til neste avregningsperiode.

Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon ved overgang til neste avregningsperiode.

I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvordan opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres, skal kunne avvikles før avregningsperiodens utløp.

Hvis en arbeidstaker har mer enn 10 minustimer ved utgangen av en måned, foretas trekk i lønn for de overskytende timene.

Når en arbeidstaker skal slutte i Oslo kommune, har arbeidsgiver og arbeidstaker et felles ansvar for at plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Plusstimer som ikke er avviklet i oppsigelsestiden, utbetales ikke, bortsett fra hvis sykdom eller avvikling av lovfestet permisjon har medført at avvikling ikke har vært mulig.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

8.10.3 Forholdet mellom fleksitid og overtid

~~Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.~~ Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter kapittel 13.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres, og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes atskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. kapittel 13, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

8.10.5 Arbeidstid og kjernetid

Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 06.00 – 09.00 og fra kl. 14.30 – 21.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer per dag eller 48 timer per uke. [Det skal være minst 9 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.](#)

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter kapittel 12.

~~For arbeidstakere som har en annen arbeidstid~~ Ved behov kan de lokale partene avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid.

Avvises

8.10.7 Plusstimer og minustimer

Inntil 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer overføres til neste avregningsperiode.

Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon ved overgang til neste avregningsperiode.

~~rimelig tid~~ Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvordan opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres, skal kunne avvikles før avregningsperiodens utløp.

Hvis en arbeidstaker har mer enn 10 minustimer ved utgangen av en måned, foretas trekk i lønn for de overskytende timene.

Når en arbeidstaker skal slutte i Oslo kommune, har arbeidsgiver og arbeidstaker et felles ansvar for at plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Plusstimer som ikke er avviklet i oppsigelsestiden, utbetales ikke, bortsett fra hvis sykdom eller avvikling av lovfestet permisjon har medført at avvikling ikke har vært mulig.

Krav til protokolltilførsel:

Utvidelsen av ytre ramme for arbeidstid er ment å øke fleksibiliteten for den enkelte arbeidstaker, ikke løse arbeidsgivers utfordringer. Partene er enige om at endringene i fleksitidsbestemmelsene ikke skal øke den samlede ordinære arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Det er et felles ansvar for arbeidsgiver og arbeidstaker å sikre at opparbeidet fleksitid avvikles innenfor avregningsperioden.

Partene er enige om at endringene i fleksitidsbestemmelsene skal evalueres i tariffperioden. Innholdet i evalueringen fastsettes av partene i fellesskap. Dersom evalueringen viser at konkrete endringer i fleksitidsbestemmelsene har medført at den samlede ordinære arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker har økt, er partene enige om å endre de aktuelle bestemmelsene tilbake til ordlyden slik den var per 30.04.2026.

Avvises

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

Bestemmelsens ordlyd i dag

9.6.5 Sikringsbestemmelse

Pr. 1. mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000 i 100 % stilling.

Pr. 1. mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering .

Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jf. § 9.6.3.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

9.8.6 Minstelønn for arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet

Per 1. mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 290 000 i 100 % stilling.

Per 1. mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

~~9.8.6 Minstelønn for arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet~~

~~Per 1. mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 290 000 i 100 % stilling.~~

~~Per 1. mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000.~~

~~Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.~~

~~Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.~~

Ikke aktuelt for Unios grupper

8. Kapittel 9 – Lokal lønnspolitikk

Bestemmelsens ordlyd i dag

Del B 1.1.5

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

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

9.9 Lokal lønnspolitikk

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

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

9.9 Lokal lønnspolitikk

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

Aksepteres

9. Kapittel 9 – Administrative vedtak om lønns plassering

Bestemmelsens ordlyd i dag

15.1 Administrative vedtak

De lokale organisasjoner skal underrettes om vedtak fattet om lønns plassering av stillinger. Dersom en lokal organisasjon er uenig i lønns plassering av stillinger, kan det fremsettes krav om lønns plasseringen overfor vedkommende virksomhet. Oppnås det ikke enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende sentrale organisasjon fremsette krav om lønns plasseringen overfor Byrådsavdeling for finans.

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.

Krav/tilbud 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 30 dager.

Aksepteres

10. Kapittel 11 - Avspasering av pålagt overtidsarbeid

Bestemmelsens ordlyd i dag

11.13 Avspasering

Pålagt overtidsarbeid kan avspaseres hvis tjenestens tarv tillater det og arbeidsgiver og vedkommende arbeidstaker er enige om avspasering. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Overtiden avspaseres i løpet av en 12 måneders periode. I motsatt fall utbetales ordinær timelønn.

Arbeidstaker som etter sin arbeidsinstruks eller etter tilsetningsvilkårene har plikt til å møte i politiske utvalg, herunder bydelsutvalg, utenom ordinær arbeidstid og som ikke har rett til overtidsbetaling etter § 11.12.6, kan tilstås inntil 7 fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomhet av denne karakter. Slike fridager skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

11.7.7 Avspasering av pålagt overtidsarbeid

Pålagt overtidsarbeid kan avspaseres hvis arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker er enige om det. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Overtiden avspaseres i løpet av en 12 måneders periode. I motsatt fall utbetales ordinær timelønn.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

11.7.7 Avspasering av pålagt overtidsarbeid

Pålagt overtidsarbeid kan avspaseres hvis arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker er enige om det. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. ~~Overtiden avspaseres i løpet av en 12 måneders periode. I motsatt fall utbetales ordinær timelønn.~~

Avises

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

Bestemmelsens ordlyd i dag

10.1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på disse dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

Midlertidige ansatte som er inntatt for høyst 12 ukers arbeid får ikke lønn for helgedager.

Sesongarbeidere får etter 12 ukers sammenhengende arbeid ordinær lønn på helgedager mellom søndager. Det samme gjelder fra sesongens begynnelse dersom de har arbeidet minst 12 uker i sammenheng en av de 2 siste sesonger.

Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

12.2.1 Tillegg for pålagt arbeid på påskeaften, 1. og/eller 17. mai

Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn for arbeidstakere som har fri på helge- og høytidsdager. Pålegges arbeid på slike dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønnen.

Dette tillegget gis ikke til arbeidstakere i kontoradministrasjonen. Pålagt arbeid for arbeidstakere i kontoradministrasjonen på påskeaften, 1. og/eller 17. mai, er overtid, jf. kapittel 13.

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

Midlertidige ansatte som er inntatt for høyst 12 ukers arbeid får ikke lønn for helgedager.

Sesongarbeidere får etter 12 ukers sammenhengende arbeid ordinær lønn på helgedager mellom søndager. Det samme gjelder fra sesongens begynnelse dersom de har arbeidet minst 12 uker i sammenheng en av de 2 siste sesonger.

Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

12.2.1 Tillegg for pålagt arbeid på påskeaften, 1. og/eller 17. mai

Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn for arbeidstakere som har fri på helge- og høytidsdager. Pålegges arbeid på slike dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønnen.

Dette tillegget gis ikke til arbeidstakere i kontoradministrasjonen. Pålagt arbeid for arbeidstakere i kontoradministrasjonen på påskeaften, 1. og/eller 17. mai, er overtid, jf. kapittel 13.

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

~~Midlertidige ansatte som er inntatt for høyst 12 ukers arbeid får ikke lønn for helgedager.~~

~~Sesongarbeidere får etter 12 ukers sammenhengende arbeid ordinær lønn på helgedager mellom søndager. Det samme gjelder fra sesongens begynnelse dersom de har arbeidet minst 12 uker i sammenheng en av de 2 siste sesonger.~~

~~Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.~~

Aksepteres

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

Bestemmelsens ordlyd i dag

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.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

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/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

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.

Avvises, Unio viser til vårt krav III

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

Bestemmelsens ordlyd i dag

10.4 Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)

Arbeidstakere i helkontinuerlig skift får 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time i tillegg for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag og 1. og 17. mai. Tillegget betales på helgedager for tjeneste i tiden fra kl. 13.00 dagen forut til kl. 07.00 dagen etter, på jul-, nyttårs- og pinseaften fra kl. 12.00 og på 1. og 17. mai fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Kompensasjon for tapt fridag:

Faller fridag inn på helgedag mellom søndager, jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, 1. og 17. mai gis en skiftlønn i tillegg. For jul-, nyttårs-, og pinseaften gis dog bare en timelønn for hver time vedkommende ville hatt tjeneste etter kl. 12.00 disse dager.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

12.3.1 Arbeidstakere som jobber helkontinuerlig skift og sammenlignbar turnusordning med 33,6 timers arbeidsuke

Faller fridag inn på helgedag mellom søndager, eller på julaften, nyttårsaften, påskeaften, pinseaften, 1. mai eller 17. mai, gis en skiftlønn i tillegg.

For jul-, nyttårs-, og pinseaften gis likevel bare en timelønn for hver time vedkommende ville hatt tjeneste etter kl. 12.00 disse dager.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

12.3.1 Arbeidstakere som jobber helkontinuerlig skift og sammenlignbar turnusordning med 33,6 timers arbeidsuke

Faller fridag inn på helgedag mellom søndager, eller på julaften, nyttårsaften, påskeaften, pinseaften, 1. mai eller 17. mai, gis en [skiftdags](#)lønn i tillegg.

For jul-, nyttårs-, og pinseaften gis likevel bare en timelønn for hver time vedkommende ville hatt tjeneste etter kl. 12.00 disse dager.

Avvises

14. Kapittel 21 – Lærlinger - overtid

Bestemmelsens ordlyd i dag

Del B 6.8 Overtid

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innen de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3. Overtid skal søkes unngått. Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid. Hvis lærlinger likevel pålegges overtidsarbeid utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter fellesbestemmelsene kap.11 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i begynnerlønn i lønnsramme 101.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

21.7 Overtid

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innen de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3. Overtid skal søkes unngått.

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid.

Hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales overtidsgodtgjøring etter kapittel 13 som for arbeidstakere i full stilling i begynnerlønn i lønnsramme 101.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

21.7 Overtid

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innen de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3. Overtid skal søkes unngått.

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid.

Hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales overtidsgodtgjøring etter kapittel 13 som for arbeidstakere i full stilling. ~~i begynnerlønn i lønnsramme 101.~~

Aksepteres

15. Kapittel 22 - Seniorpolitikk

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.

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.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

22 ~~Seniorpolitikk~~ Livsfasepolitikk

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

Avvises, Unio viser til vårt krav III

16. Arbeidstid for kontoradministrasjonen

Krav til protokolltilførsel:

Partene vil i tariffperioden 2026-28 ha samtaler for å gå gjennom reglene i Dok. 25 om arbeidstid for kontoradministrasjonen. Formålet er å identifisere bestemmelser som oppfattes som uklare eller uhensiktsmessige, og ha samtaler om mulige forbedringer og tydeliggjøringer. Eventuelle forhandlinger mellom partene på grunnlag av disse samtale gjennomføres i tilknytning til tariffrevisjonen i 2028.

Avvises

17. Stillingsregisteret - Generelle merknader

Bestemmelsenes ordlyd i dag

Generell merknad 3 til stillingsregisteret:

Stilling som har fått lønnsopprykk lokalt, beholder sin høyere lønns plassering ved nytilsetting, dersom ikke annet fremkommer av protokoll/vedtak, f.eks. personlig tillegg/ordning.

Generell merknad 10 til stillingsregisteret:

Stillinger i barnehagene som inntil 30.04.04 har praktisert ordningen med 9 dagers tjenestefri som opphørte pr. 01.05.04, skal ha 3 alternativer opprykk i tillegg til sin ordinære innplassering. For følgende koder er denne ordningen inntatt i stillingsregisteret ved heving av minsteinplasseringen: Stk. 9, 102, 103, 237, 288, 289, 372, 379. Andre stillinger i barnehagene hvor denne ordningen har vært praktisert, får tillegget gitt lokalt.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

Samme som i dag.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

Generell merknad 3 til stillingsregisteret:

Stilling som har fått lønnsopprykk lokalt, beholder sin høyere lønns plassering ved nytilsetting, dersom ikke annet fremkommer av protokoll/vedtak, f.eks. personlig tillegg/ordning.

Generell merknad 10 til stillingsregisteret:

Stillinger i barnehagene som inntil 30.04.04 har praktisert ordningen med 9 dagers tjenestefri som opphørte pr. 01.05.04, skal ha 3 alternativer opprykk i tillegg til sin ordinære innplassering. For følgende koder er denne ordningen inntatt i stillingsregisteret ved heving av minsteinplasseringen:

Stk. 9, 102, 103, 237, 288, 289, 372, 379. Andre stillinger i barnehagene hvor denne ordningen har vært praktisert, får tillegget gitt lokalt.

Avvises

18. Stillingsregisteret

Stil- lings- kode	STILLINGSBETEGNELSE	Avtale	Lønns- ramme	MERKNADER
2	Maskinsjef	A	5301	
211	Grafiker	A	2001	
232	Personalsjef	A	5602	
247	Feiersvenn	A	1001 1013	
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	Barnehageleder	A	5501	
326	Områdedirektør	A	7101	Bare til bruk i Utdanningsetaten
342	Pedagogisk/psykologisk rådgiver I	A	6001	Forutsetter spesialistkompetanse
355	Assisterende arbeidsleder	A	1201	
380	Distriktsleder	A	5301	
450	Fagsjef	Del II LOK		
451	Spesialrådgiver	Del II LOK		
452	Rådgiver	Del II LOK		
500	Avdelingsleder	Del IIb		Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale
501	Spesialkonsulent	Del IIb		Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale
502 XXX	Komitesekretær	Del IIb LOK		Bare til bruk i bystyrets sekretariat, jfr. lokal avtale

Krav til protokolltilførsel:

Kode 500 Avdelingsleder strykes med virkning fra 01.06.2026.

19. Forhandlingsrett på særbestemmelser

Bestemmelsens ordlyd i dag

DEL C - ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

Særbestemmelser kommer i tillegg til/erstatte fellesbestemmelsene og/eller de generelle særbestemmelser.

Protokolltilførsel vedr. C:

I de tilfeller kommunen og en organisasjon har opprettet særbestemmelser for en bestemt virksomhet eller en bestemt gruppe arbeidstakere, kan en annen organisasjon kreve opprettet tilsvarende særbestemmelser med kommunen. Rett til å opprette og forhandle om særbestemmelser i medhold av denne bestemmelse betinger at vedkommende organisasjon organiserer 17,5 % eller mer av de arbeidstakere bestemmelsen gjelder for.

Dersom særbestemmelse er inngått mellom kommunen og en organisasjon og vilkårene ovenfor ikke lenger er til stede basert på dokumenterte medlemstall pr. 1.1., opphører særbestemmelsen som avtale mellom kommunen og vedkommende organisasjon.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

Samme som i dag.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

~~DEL C - ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE SENTRALE ARBEIDSTAKERORGANISASJONER SOM GJELDER BESTEMTE VIRKSOMHETER ELLER BESTEMTE GRUPPER AV ARBEIDSTAKERE~~

~~Særbestemmelsene~~ kommer i tillegg til ~~eller~~ ~~erstatte~~ de generelle reglene i Dok. 25 fellesbestemmelsene og/eller de generelle særbestemmelser.

~~Protokolltilførsel vedr. C:~~

~~I de tilfeller~~ Hvis kommunen og en sentral arbeidstaker organisasjon har opprettet særbestemmelser for en bestemt virksomhet eller en bestemt gruppe arbeidstakere, kan en annen sentral arbeidstaker organisasjon kreve opprettet tilsvarende partsforhold med kommunen til de samme særbestemmelserne med kommunen. Retten til å opprette og forhandle om særbestemmelser i medhold av denne bestemmelse betinger at hvis vedkommende organisasjonen organiserer minst 17,5X % eller ~~mer~~ minst Y av de arbeidstakerne særbestemmelsene gjelder for.

Dersom ~~særbestemmelse~~ er inngått mellom kommunen og en organisasjon og vilkårene ovenfor ikke lenger er til stede basert på dokumenterte medlemstall ~~per~~ 1. januar, opphører ~~særbestemmelsen~~ som ~~avtale mellom kommunen og~~ vedkommende sentrale arbeidstaker organisasjons partsforhold med kommunen til de aktuelle særbestemmelsene.

Krav til protokolltilførsel:

Der det i dag er flere særbestemmelser for samme virksomhet eller samme bestemte gruppe av arbeidstakere, som ikke er helt like, skal kommunen og de berørte organisasjonene gå igjennom avtalene for å samle dem til én felles avtale.

Avvises

22. Avtale med Utdanningsforbundet - Barnehager

1.2 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke ~~hvorav 33,5 timer skal være bundet til institusjonen.~~

~~Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.~~

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

Jul- og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

~~På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste.~~

~~Minst 4 timer i gjennomsnitt per uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende. Ordningen med tid til planlegging, for- og etterarbeid gjelder ikke for styrer.~~

~~For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Overtid foreligger når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke. Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.~~

~~I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidbetaling.~~

~~Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.~~

Ansatte som får et opphold på minst 2,1/2 time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,- pr dag.

Avvises

23. Avtale med Utdanningsforbundet – Arbeidstid for undervisningspersonalet

Oslo kommune vurderer å fremme konkretiserte krav til endringer i følgende punkter i løpet av tariffrevisjonen 2026:

- 3.3.7 Tvistebestemmelser
- 3.3.8 Årsrammer
- 3.8 Særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen

Avvises

24. Avtale med Utdanningsforbundet – Lønn mv. for skoleledere

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 –550	62	54	52
551 0 – 700	63	56	5253
701 – 900	65	58	5253
901 -	67	59	5253

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 - 550 700 elever/–opp til 100 årsverk	62	54	5253
551 701 – elever/–over 100 årsverk	63	56	5253

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	54	52
551 0 – 700 elever = 71 – /opp til 100 årsverk	63	56	5253
701 – 1100 /–101-150 årsverk	65	58	5253
1101 elever –/over 150 årsverk	67	59	5253

Delvis akseptert, Unio viser til vedlegg 1, Unio krav III

25. Avtale med Utdanningsforbundet – Funksjonstillegg

Teknisk endring i punkt 3.6 *Funksjonstillegg – Pedagogisk personale*, som forutsettes ikke å innebære materiell endring, se vedlegg b).

Avvises, Unio viser til vedlegg 1a), Unio krav III

26. Avtale med Norsk Fysioterapeutforbund – kompensasjon for økt ukentlig arbeidstid

Kommunen viser til protokoll fra preliminære forhandlinger av 23.03.2026, og krever/tilbyr følgende endringer i avtalen med Norsk Fysioterapeutforbund punkt 3.4 *Kompensasjon for økt ukentlig arbeidstid*:

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.1 og 3.2 kompenseres med 5,5 % av årslønn.

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.3 kompenseres med 6 % av årslønn.

Ved endring i stillingskode gjøres ny beregning med utgangspunkt i ny årslønn.

Det gis ikke kompensasjon etter denne bestemmelsen til arbeidstakere som ansettes fra og med 01.01.2031.

Avvises, Unio viser til vedlegg 1, Unio krav III

28. Arbeidstidsordninger og godtgjøring

Oslo kommune ser fortsatt behov for å vurdere videreutvikling av bestemmelser om arbeidstidsordninger for å legge til rette for gode tjenester for byens innbyggere og for heltid for kommunens ansatte. Innretning av godtgjøringsbestemmelsene i overenskomsten kan være et relevant tema i denne sammenhengen.

Kommunen viser til at det har vært partsarbeid om heltid og arbeidstidsordninger i denne tariffperioden. I partsarbeidet ble det drøftet tema som det kan være aktuelt å arbeide videre med.

Kommunen vil vurdere å komme med konkretiserte krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen.

Unio vil avvise alle krav som svekker opparbeidede rettigheter

29. Lokal lønnsdannelse

Kommunen har mottatt krav på utvidelse av ordningen med lokal lønnsdannelse. Kommunen har også fremmet eget krav om utvidelse av lokal lønnsdannelse gjennom krav til endringer i stillingsregisteret.

Partene har i partsarbeidet om avtaleverket hatt dialog om ordningen med lokal lønnsdannelse og eventuell utvidelse av denne. Kommunen er fortsatt innstilt på dialog med partene om dette temaet i tariffrevisjonen, herunder om innretning og omfang.

Unio viser til vårt krav III

30. Økonomi

Det gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen og avsettes midler til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet.

Unio viser til vårt krav III



Unios tariffpolitiske uttalelse 2026

Unios overordnede føringer

Tariffoppgjøret i 2026 må sikre norske arbeidstakere en solid reallønnsvekst og Unios grupper en betydelig lønnsvekst.

Tariffoppgjøret må bidra til å ivareta samfunnets behov for å beholde og rekruttere kompetanse i offentlig sektor, gjennom å øke lønnsnivået for disse gruppene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjenspeiles i lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor og må reduseres. Dette må skje gjennom en endret praktisering av frontfagsmodellen.

Tariffoppgjøret må brukes til å videreutvikle beredskapen i Norge. En sterk offentlig sektor er en forutsetning for god krisehåndtering, og mange av Unios profesjoner er uunnværlige for den sivile beredskapen. Den norske totalberedskapen, tillitssamfunnet, demokratiet og kvaliteten på velferdstjenestene blir svekket hvis man ikke prioriterer å rekruttere og beholde ansatte, og samtidig aksepterer lavere krav til kompetanse.

En alvorlig situasjon

Bakteppet for vårens lønnsoppgjør er en svært alvorlig sikkerhetssituasjon både i Norge og i verden. 2026 er totalforsvarsåret. I Nasjonal sikkerhetsstrategi slår regjeringen fast at det er summen av samfunnets ressurser som ivaretar befolkningens sikkerhet. Militær kraft alene er ikke nok. Demokratisk beredskap handler ikke bare om forhåndsregler for krig og kriser, men like mye om kunnskap, kvalifisert arbeidskraft, tillit, åpenhet og sterke fellesskap. Tillit er limet i velferdsstaten og essensielt for motstandskraft i en tid der krefter jobber for destabilisering og polarisering av samfunnet. Kunnskap til å vurdere informasjon kritisk, tro på at du får hjelp når du trenger det og tiltro til at myndighetene vil oss vel, avhenger av tjenester som kan svare på behovene befolkningen har. Profesjonene og ansatte med høyere utdanning er en viktig del av samfunnssikkerheten og beredskapen. De har en viktig rolle i å ivareta vitale samfunnsverdier i urolige tider.

Det er et stort behov for arbeidskraften Unios forbund representerer. En offentlig sektor med kompetente ansatte som leverer tjenester av høy kvalitet, er Norges viktigste sikring mot både mistillit og interne og eksterne trusler. Derfor er forslag om reduksjon i krav til kompetanse alvorlig. Slike tiltak vil redusere tjenestekvalitet, pasientsikkerhet og innbyggernes rettssikkerhet.

Vi må øke motstandskraften i samfunnet vårt langs flere akser. Skal vi lykkes med dette, er vi helt avhengige av at vi klarer å rekruttere og beholde personell med høy kompetanse i offentlig

sektor. Årets lønnsoppgjør er derfor ikke bare et spørsmål om lønn, men også om nasjonal beredskap og kvalitet i tjenestene.

Utviklingen i norsk økonomi

Til tross for stor uro internasjonalt, har veksten i verdensøkonomien holdt seg oppe gjennom fjoråret. Veksten i BNP i Fastlands-Norge var 1,8 prosent i fjor. Dette er nær det som anses som normal veksttakt, og klart høyere enn året før. Veksten i stats- og kommuneforvaltningen økte imidlertid bare med 1,2 prosent, mens veksten i privat næringsvirksomhet var 1,9 prosent. Siden 2022 har veksten i konsum og investeringer i Forsvaret økt betydelig, i samsvar med den geopolitiske utviklingen. Veksten i offentlig etterspørsel utenom Forsvaret var langt svakere i 2025 enn årsgjennomsnittet de siste 10 årene.

Sysselsettingen vokste med 0,7 prosent i fjor. Det er om lag som veksten i befolkningen. Sysselsettingsandelen holder seg derfor stabil. De yngste aldersgruppene har imidlertid økt sysselsettingen mye siden 2015.

Arbeidsledigheten målt ved Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) økte noe i begynnelsen av 2025, og har deretter holdt seg på et stabilt nivå i siste halvår. Som årsgjennomsnitt økte AKU-ledigheten fra 4,0 prosent i 2024 til 4,5 prosent i 2025. Registrerte helt ledige var rundt 2 prosent begge år.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har anslått lønnsveksten i Norge i 2025 til 5,0 prosent. Den framforhandlede rammen i frontfaget var 4,4 prosent. Siden 2019 har den faktiske lønnsveksten vist seg å bli høyere enn frontfagsrammen. Dette kan skyldes at lønnsveksten i de delene av arbeidsmarkedet som ikke får sin lønn bestemt i tarifforhandlingene har vært høyere. Mange av arbeidstakerne er uorganiserte. Dette undergraver det organiserte arbeidslivet og viser at anslaget fra frontfaget ikke nødvendigvis er en god indikator for lønnsveksten i Norge.

Prognosen for prisvekst fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) var 2,7 prosent i 2025. Den faktiske prisveksten ble 3,1 prosent i 2025. Det er spesielt prisveksten på tjenester som har bidratt til å holde prisveksten oppe. Prisveksten på matvarer var også høy i fjor, for fjerde året på rad. De tre siste årene har prisen på elektrisitet kommet betydelig ned. Innføring av Norgespris bidrar med lavere svingninger i strømprisen for forbrukerne, men det er bare vel halvparten av husholdningene som har tegnet avtale om Norgespris.

Konsumprisindeksen steg med 3,6 prosent i januar i år i forhold til samme periode i fjor. Dette er en høyere månedsvekst enn det vi har sett den siste tiden. Hvis denne veksten vedvarer, er det mindre sannsynlig at Norges Bank vil sette ned renten framover.

TBUs prognose for prisstigningen i 2026 er 3,0 prosent. Med prognosene for lønnsvekst som foreligger forventes det en klar reallønnsvekst også i 2026.

Forskjellen i gjennomsnittslønnen mellom kvinner og menn økte i 2025. Det skjer etter en utvikling fra 2020 til 2024 hvor forskjellen i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner har blitt redusert. Når flere kvinner enn menn tar høyere utdanning, er det et paradoks at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner ikke blir mindre. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er, sammen med lav verdsetting av kvinnedominerte yrker, den viktigste grunnen til lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Lønnsnivået i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor er lavt. Frontfagsmodellen, der den mannsdominerte industrien forhandler først og setter rammen for alle andre, har på makronivå tjent Norge vel. Men praktiseringen av frontfagsmodellen sementerer lønnsforskjellene, og gir ikke noen muligheter til å øke

verdsettingen av kvinnedominerte yrker. Hvert lønnsoppgjør bygger videre på et allerede skjevt utgangspunkt og forsterker ulikheten.

Lønnstakerne må få sin rettmessige andel av verdiskapingen

Lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal i utgangspunktet bestemmes av lønnsomheten i næringen. Lønnskostnadsandelen i industrien bør over tid være nokså konstant. Historisk har lønskostnadsandelen vært om lag 80 prosent.

Nasjonalt regnskapet viser at lønskostnadsandelen i industrien har vært på et klart lavere nivå de siste fem årene. I gjennomsnitt er lønskostnadsandelen 75 prosent i årene 2021–2025. Den lave lønskostnadsandelen betyr at lønnsomheten er god, og at det er rom for høye tariff tillegg i årets forhandlinger. Dersom lønnsveksten er lav, blir også lønskostnadsandelen lav, samtidig som eierinntektene blir høye.

Det er også andre forhold enn lønn som påvirker lønskostnadsandelen. Ved å flytte overskuddet til utlandet gjennom skattetilpasning, vil selskapsoverskuddene bli lavere i Norge. Beregninger viser at relativt små skattetilpasninger påvirker lønskostnadsandelen ved å vise et for høyt nivå. Dette skjer gjennom at driftsresultatene framstår som lavere enn de reelt sett er. Skattetilpasning undergraver arbeidstakernes forhandlingsposisjon, ved at arbeidsgiversiden kan vise til høye kostnader og svekket lønnsomhet.

Skatteforsk – senter for skatte- og atferdsforskning på NBMU har på konservativt grunnlag beregnet at Norge tapte mellom 3 og 12 prosent av selskapsskatteinntektene årlig fra 2015 til 2021. I 2021 gikk staten glipp av anslagsvis 22,5 milliarder kroner. Dette er alvorlig for statsfinansene, og svekker tilliten til skattesystemet. At det også påvirker lønskostnadsandelen, er imidlertid et tema som har vært mindre belyst.

Når lønskostnadsandelen i industrien er historisk lav, samtidig som offentlig sektor taper i konkurransen om arbeidskraften, utfordres balansen i frontfagsmodellen. For å gjenopprette balansen i frontfagsmodellen, må lønnstilleggene øke betydelig slik at arbeidstakernes andel av verdiskapingen øker.

Rekruttering til yrker i offentlig sektor må styrkes – bruk fleksibiliteten i frontfaget og hev lønnsnivået

Årets hovedoppgjør må bidra til å bevare kvaliteten i det offentlige tjenestetilbudet til befolkningen. Det er helt nødvendig at offentlige virksomheter klarer å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Årets hovedoppgjør må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor, gjennom en endret praktisering av frontfagsmodellen.

Lønnsveksten i fjor bidro til å øke lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor ytterligere. Når normen fra frontfaget brukes som diktat, sementerer frontfagsmodellen lønnsrelasjonene i samfunnet. Selv om gjennomsnittlig lønnsvekst mellom de ulike tariffområdene over tid skulle være lik, består forskjellene på nivået mellom dem. En gjennomsnittlig årslønn for en funksjonær i industrien var på 1 005 600 kroner i fjor. Det er 280 000 kroner over gjennomsnittet for ansatte i offentlig forvaltning. Tabell 2.5 i TBU (2026) synliggjør at både lønnsnivå og lønnsvekst for utdanningsgruppene i offentlig sektor er for dårlig. Konsekvensen av vedvarende lønns gap mellom offentlig og privat sektor, er ikke bare statistisk – den merkes i bemanningssituasjonen.

Andelen som jobber i offentlig sektor, har holdt seg stabil på 30 prosent over lang tid. Vi står overfor en bemanningskrise i offentlig sektor, eksempelvis i helsevesenet og barnehagene. Det er et paradoks at antall sysselsatte i kommunesektoren ble redusert i fjor, når vi ser at behovet for bemanning øker.

Svak kommuneøkonomi er en årsak til at kommunene reduserer antall ansatte. Derfor er det nødvendig at kommuneøkonomien styrkes slik at kommunene kan levere de tjenestene som befolkningen forventer. Dårlig kommuneøkonomi bidrar også til manglende investeringer i forebygging. Ved å nedprioritere forebygging og tidlig innsats kan vi forvente høyere frafall, dårligere arbeidsmiljø og mindre attraktive arbeidsplasser for kompetente ansatte. Kostandene blir skjøvet framover i tid.

Arbeidsgiverne har et ansvar for å sikre rekrutteringen til velferdsyrkene i Norge. Mens framskrivninger viser at en stor andel av dagens ungdom må velge helsesektoren, sliter flere yrker med lave søker tall til studiene. Dårlige lønnsbetingelser og tøffe arbeidsvilkår er viktige årsaker til at flere av studiene til velferdsyrkene har få søkere. Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor øker med utdanningslengde. For å få flere til å velge velferdsyrkene må utdanning lønne seg bedre enn i dag.

Gode, helsefremmende arbeidstidsordninger og konkurransedyktig lønn er avgjørende for at ungdom velger velferdsyrkene, for at ansatte kan stå lenge i yrket og for å redusere sykefraværet. Det er derfor et paradoks at det foreslås økt styringsrett over turnus og mindre attraktive arbeidstidsordninger.

Medbestemmelse er et grunnleggende prinsipp i reguleringen av arbeidstid. Når det åpnes for unntak fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser, må arbeidstakerne sikres reell innflytelse over egen arbeidssituasjon gjennom sine tillitsvalgte.

Hovedoppgjøret i 2014 i KS-området endte i en krevende lærerstreik om arbeidstid. I januar i år ble det brudd i forhandlingene om arbeidstidsavtalen for undervisningspersonell i grunnskoler og videregående skoler i KS-området. Det gjør at arbeidstidsavtalen blir en del av årets hovedoppgjør i KS-området. Også i andre deler av arbeidslivet utfordres arbeidstidsreglene, ofte begrunnet i dårlig økonomi.

Unio vil forsvare etablerte arbeidstidsordninger som sikrer forsvarlige, likeverdige og gode tjenester til befolkningen i hele landet. Vi vil videre bidra til å utvikle nye, bedre arbeidstidsordninger basert på kunnskap og en felles tilnærming. Slik felles tilnærming bør avklares i god tid før et hovedoppgjør.