

Tariffrevisjonen 2026

Oslo kommunes krav/tilbud nummer 3

30.04.2026 kl. 16.00

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:

De endringene som er gjort i avtaleverket i partsarbeidet, er ikke ment å innebære materielle endringer. Endringene har hatt som formål å gjøre avtaleverket lettere å forstå og enklere å bruke i praksis.

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

2. Kapittel 2 - Skriftlig tjenestepåtale

Kravet trekkes.

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-/attføringstiltak. 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.

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 sykefraværegenmeldingsdag.~~

~~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.

4. Kapittel 4 - Lønn under sykdom

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

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.~~

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~~7.00 – 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.

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.

Trimelig 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.

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.~~

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 v~~Virksomhetene skal ha en lokal lønnspolitikk som er drøftet med de lokale arbeidstakerorganisasjonene. ~~For å bidra til forutsigbarhet skal d~~Den lokale lønnspolitikken skal gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

9. Kapittel 9 – Administrative vedtak om lønsplassering

Bestemmelsens ordlyd i dag

15.1 Administrative vedtak

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

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.~~

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 1/4 kalenderdager.~~

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~~X per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp er bestemt i tariffavtale.

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

Kravet trekkes.

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.~~

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.

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 samtalene gjennomføres i tilknytning til tariffrevisjonen i 2028.

17. Stillingsregisteret - Generelle merknader

Bestemmelsesens 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.

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 | | |
| XXX | Sykepleier med spesialistgodkjenning | LOK | | Forutsetter relevant mastergrad og spesialistgodkjenning i klinisk allmennsykepleie, jf. forskrift 2019-11-19-2206, og at det er stilt krav om slik utdanning |

| | | | | |
|------------|-----------------------------------|----------------|--|--|
| | | | | for stillingen. Gjelder Sykehjemsetaten |
| 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 Utvalgssekretær | 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.

Kode 247 Feiersvenn: Ved innplassering i nytt lønnsrammealternativ skal det sikres at ingen går ned i lønn.

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 ARBEIDSTAKER ORGANISASJONER SOM GJELDER BESTEMTE VIRKSOMHETER ELLER BESTEMTE GRUPPER AV ARBEIDSTAKERE

Særbestemmelse~~ne~~ 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. 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.

20. Avtale med Fagforbundet – Brann- og redningsetaten

§ 2 Arbeidstid og skiftordning i utrykningstjenesten

Den ordinære tjenestetid for brannpersonell med utrykningstjeneste er 39 timer per uke i gjennomsnitt. Det gis en ukes avspasering i tillegg til ordinære reguleringsfridager. Denne avspasering tas etter nærmere avtale med arbeidsgiver utenom ordinær ferietid.

Skiftplanen utarbeides etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Utgangspunktet for tjenesten er en 2-skiftsordning med 9 timers dagskift og 15 timers nattskift, med døgnvakt fredager, lørdager og søndager, og med mulighet for døgnvakt mandager. Lengden på en vakt kan ikke overstige 48 timer.

Utgangspunktet for tjenesten om sommeren er døgnvakter. Skiftplanen som gjelder for sommeren legges over en periode på 9 sammenhengende uker i hovedferieperioden etter ferielovens § 7. Lengden på en vakt i perioden kan ikke overstige 48 timer.

Utgangspunktet for tjenesten i tilknytning til påske-, høst-, vinter- og juleferien er døgnvakter. Skiftplanen som gjelder for påske- og juleferien legges over en periode på 2 uker. Skiftplanen som gjelder for høst- og vinterferien legges over en periode på én uke. Lengden på en vakt i perioden kan ikke overstige 48 timer.

Det kan arbeides inntil 25 timer overtidsarbeid innenfor en periode på sju dager. Overtidsarbeidet kan utføres i form av en døgnvakt. Samlet arbeidstid kan ikke overstige 49 timer i løpet av en periode på 72 timer.

Brannpersonell som utfører utrykningstjeneste og som ikke har søn- og helgedagsfri, får som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge- høytidsdag mellom søndager, 1 – ett – vaktdøgn fri pr. år.

Partene kan lokalt avtale om det i stedet for en frivakt pr. år kan gis pengekompensasjon tilsvarende fellesbestemmelsenes § 10 pkt. 10.1.5, med 1,5/313 av årslønn. Årslønnen er regulativlønn uten andre tillegg.

Ordningen med fritidskompensasjon for helgedager som faller i ferien, gjennomføres på den måte at fritidskompensasjon gis med et fullt tjenestedøgn bare for de arbeidstakere som etter tjenesteplanen skulle gått på vakt helgedagsmorgen.

21. Avtale med Fagforbundet - Barnehager

2.2 Barnehager

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer ~~per~~ uke. ~~For barnehagelærere og pedagogiske ledere skal 33,5 timer være bundet til institusjonen. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. 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.

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 forelderkontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. 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 overtidsbetaling. 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 ½ time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,-pr. dag.

Jul og nyttårsaftnen er fridager uten trekk i lønn.

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

Protokolltilførsel:

1. Der barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal barnehagelærerne beholde full lønn. De kan i denne tid pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen. Hvis det gis fri med lønn, skal fritiden fordeles på de enkelte barnehagelærere så likt som mulig. Ved delvis belegg kan betjeningen reduseres tilsvarende. Barnehagelærere kan gis permisjon med hel eller delvis lønn etter arbeidsgivers vurdering i det enkelte tilfelle for å gjennomgå kurser mv. med sikte på videre opplæring for yrket.

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 nyttårsaftnen 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 overtidsbetaling.~~

~~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.

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

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 |
| 5510 – 700 | 63 | 56 | 52 <u>53</u> |
| 701 - 900 | 65 | 58 | 52 <u>53</u> |
| 901 - | 67 | 59 | 52 <u>53</u> |

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 <u>700</u> elever / = opp til 100 årsverk | 62 | 54 | 52 <u>53</u> |
| 551 <u>701</u> = elever / = over 100 årsverk | 63 | 56 | 52 <u>53</u> |

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 |

| | | | |
|---|----|----|-----------------|
| 5510 - 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 |

25. Avtale med Utdanningsforbundet – Funksjonstillegg

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

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 ~~X~~65,5 % av årslønn.

Økt ukentlig arbeidstid etter punkt 3.3 kompenseres med ~~Y~~5,56 % 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.

27. Avtale med Skolelederforbundet – 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 |
| 5510 - 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 | 52 53 |
| 551 701 = elever / = over 100 årsverk | 63 | 56 | 52 53 |

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

| Elevtall | Ltr. rektor | Ltr. ass. rektor | Ltr. uinsp/avd.leder |
|---|---------------|------------------|----------------------|
| 0 - 550 = opp til 70 årsverk | 62 | 54 | 52 |
| 551 0 - 700 elever = 71 / opp til 100 årsverk | 63 | 56 | 52 53 |
| 701 - 1100 / = 101-150 årsverk | 65 | 58 | 52 53 |
| 1101 elever = / over 150 årsverk | 67 | 59 | 52 53 |

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.

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.

30. Økonomi

Det gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen **tilsvarende X prosent, minimum kroner Y, og avsettes Z prosentmidler** til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet.

31. Kapittel 2 – Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Bestemmelsens ordlyd i dag

2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelser skal foretas skriftlig.

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

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

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

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

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i hel stilling
- Deltidsansatte skal årlig gis tilbud om heltidssamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen.
- Arbeidsgiver utarbeider oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling. Oversikten oppdateres fortløpende.
- Deltidsansatte skal oppfordres til å melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling
- Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

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

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

2.1.1 Ansettelse og opprykk

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

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

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

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

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

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

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

2.1 Ansettelse, opprykk, **heltid** og utvidelse av stilling

2.1.1 Ansettelse og opprykk

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

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

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

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

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

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

32. Avtale med Utdanningsforbundet: Kontaktlærertillegg

3.6.2 Kontaktlærertjeneste

3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr 840_860 pr. elev man er kontaktlærer for.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav/tilbud.

REFERAT

I tariffperioden 2024-26 er det gjennomført et partsarbeid mellom de sentrale partene i Oslo kommune.

Til stede på ett eller flere møter:

Fra Oslo kommune:

Harald Nævdal, Elin Ludvigsen Kjenn, Knut Kvamsdahl, Kjell Hugo Jenssen, Ivar Liabø, Bård Hogstad

Fra LO kommune Oslo:

Per Egil Johansen, Roger Dehlin, Vidar Evjen

Fra Unio Oslo kommune:

Marianne Lange Krogh, Bård Eirik Ruud, Henriëtta Richter Uitdenbogaardt, Kamilla Lemb Herbjørnsen

Fra Akademikerne kommune:

Julius Okkenhaug, Annette Narverud

Fra YS-K Oslo:

Mona Bjørnstad, Irene Memia Mejri, Geir A. Gundersen

Partsarbeidet er basert på felles protokolltilførsel i tariffrevisjonen 2024, som lyder:

Partsarbeid arbeidet innen 31.01.2025.- Avtaleverket

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

Vedlagt er revidert avtaleverk som partene har arbeidet med i tariffperioden opp mot tariffrevisjonen 2026:

- Dok. 25 med endringer markert
- Dok. 25 uten endringer markert
- Stillingsregisteret
- Generelle merknader til stillingsregisteret

FN

MB
Per

- Avtalespeil fra dagens avtaletekst til revidert avtaletekst
- Avtalespeil fra revidert avtaletekst til dagens avtaletekst


Partene anbefaler at det i tariffrevisjonen tydeliggjøres følgende:

- De endringene som er gjort i avtaleverket i dette partsarbeidet, er ikke ment å innebære materielle endringer. Endringene har hatt som formål å gjøre avtaleverket lettere å forstå og enklere å bruke i praksis.
- Særavtale om dekning av utgifter til reise, kost og overnatting ved tjenestereise for arbeidstakere i Oslo kommune oppheves samtidig med at endringene trer i kraft.
- Ordet "akkordfortjeneste", som i dag står i Dok. 25 punkt 4.6.1, 4.7.6 og 11.2, utgår som foreldet. Hvis det likevel skulle finnes ansatte i Oslo kommune som har akkordfortjeneste, så gjelder bestemmelsene slik de var før ordet ble tatt ut.
- Dagens punkt 8.10 *Innarbeidet tid* utgår som foreldet. Hvis det likevel skulle finnes noen som bruker bestemmelsen, så gjelder den slik den var før den ble tatt ut.


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


Oslo 27.03.2026


Harald Nævdal
for Oslo kommune


Per Egil Johansen
for LO Kommune Oslo


Marianne Lange Krogh
for Unio Oslo kommune


Julius Okkenhaug
for Akademikerne kommune

Mona Bjørnstad
for YS-K Oslo


7 vedlegg

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-trinns~~ **kronetillegg** og skal, med unntak av punkt 3.6.2 Kontaktlærertjeneste og punkt 3.6.4 Realistkompetanse, 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, tilstår 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**. 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 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** 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 ~~trinns~~ **40 T-trinn** **kr 8000**.

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**.

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 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 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