

Meklerens forslag

i sak:

LO Kommune Oslo

Unio

Akademikerne

YS-Kommune, Oslo

på den ene side

og

Oslo kommune

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2022

OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2022

Det vises til fullstendig forslag nedenfor.

Øvrige krav tas ikke til følge.

1. Generelt

Generelle tariffavtaler – fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser og særbestemmelser for bestemte grupper/områder, med utløp 30.04.2022, prolongeres for tariffperioden 01.05.2022 – 30.04.2024 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell

Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,71 %, minimum kr 18 800, med virkning fra 01.05.2022, jf. vedlegg 1.

3. Regulering for 2. avtaleår

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

4. Endringer i tariffavtalene

Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten

Partene er enige om tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten. Endringene fremkommer av vedlegg 3. Partene legger til grunn at endringene er av teknisk/redaksjonell karakter, og ikke medfører materielle endringer.

I tillegg til det som fremkommer av vedlegg 3 er partene enige om følgende endring av teknisk/redaksjonell karakter, som ikke medfører materiell endring:

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

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

Fellesbestemmelsene – overenskomstens del A

Det foretas endringer i fellesbestemmelsene slik det fremgår av vedlegg 4.

Generelle særbestemmelser – overenskomstens del B

Det foretas endringer i generelle særbestemmelser slik det fremgår av vedlegg 5.

Særbestemmelser – overenskomstens del C

Det foretas endringer i særbestemmelsene inntatt i overenskomstens del C i samsvar med det Oslo kommune og de enkelte organisasjoner er enige om i preliminnære forhandlinger. Det foretas øvrige endringer i særavtaler inntatt i overenskomstens del C slik det fremgår av vedlegg 6.

5. Teknisk gjennomgang av Dokument nr. 25

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (Dok. nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2022 er avsluttet.

Til meklingsprotokollen:

1) Klima og miljø

Partene viser til at viktigheten av klima og miljø ble understreket av partene i tariffrevisjonen 2020. Partene understreker at dette fortsatt er like aktuelt, og krever oppmerksomhet og praktisk oppfølging.

Partene vil særlig peke på at mange av kommunens ansatte kan bidra til klima og miljø gjennom valg av transport til og fra arbeidet, og under arbeid. Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene vil i fellesskap følge opp dette.

2) Pilotprosjekt sekstimersdag/reduert arbeidstid

Partene viser til bystyrets verbalvedtak vedrørende et pilotprosjekt med sekstimers arbeidsdag/reduert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Styret i OU-fondet har etter initiativ fra de sentrale parter bevilget 1,5 mill. til følgeforskning i tilknytning til pilotprosjektet. Partene stiller seg positive til å foreta nødvendige avtalemessige tilpasninger i tilknytning til gjennomføringen av et slikt forsøk. Partene vil følge gjennomføringen av pilotprosjektet med særlig interesse.

3) Partsarbeid - Arbeidstøy

Partene understreker at det for en del ansatte i kommunen er behov for arbeidstøy. Både behov og praksis kan variere mellom virksomhetene. På denne bakgrunn vil partene i tariffperioden 2022-24 ha samtaler om arbeidstakernes tilgang til hensiktsmessig arbeidstøy, og herunder innhente kunnskap om virksomhetenes praksis. Partene vil videre drøfte behovet for eventuelle tiltak for å bidra til at behov for arbeidstøy blir ivaretatt, og for å bidra til likebehandling mellom ansatte i ulike virksomheter i Oslo kommune. Aktuelle tiltak kan f.eks. være retningslinjer eller en sentral avtale.

4) Bruk av profesjonskoder

Partene viser til pkt. 4 fra meklingsboken 2020 vedrørende bruk av profesjonskoder;

Bruk av profesjonskoder

De sentrale parter vil peke på at stillingsregisteret inneholder en rekke stillingskoder knyttet til utdanning/profesjon. Virksomhetene oppfordres til å gjennomgå bruken av stillingskoder, herunder om gjennomgående/generelle koder (f.eks. konsulent, førstekonsulent) kan erstattes med bruk av spesifikke profesjonskoder for å synliggjøre fagkompetansen til den ansatte.

Fokuset på bruk av profesjonskoder videreføres inn i neste tariffperiode der virksomhetene oppfordres til å vurdere bruken av disse profesjonskodene.

5) Oppfølging av punkt 5 i meklingsprotokollken fra tariffrevisjonen 2020

Punkt 5 i meklingsprotokollen fra 2020 hadde følgende ordlyd;

«Partene vil i god tid før tariffrevisjonen 2022 ha møter for å kartlegge og diskutere bruken av stillingskoder for ingeniører og arkitekter med sikte på opprydning og forenkling.»

Partene har fulgt opp dette i tariffperioden, og kommunen fremmer med utgangspunkt i dette arbeidet følgende krav/tilbud;

Dagens stillingsstruktur				Ny stillingsstruktur			
Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn	Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn
41	Ingeniør I	1606	15 - 24(43*)	41	Ingeniør I	1606	15 - 24(43*)
134	Avdelingsingeniør II	2901	28 - 32(56*)	181	Ingeniør II	1701	21 - 24(48*)
181	Ingeniør II	1701	21 - 24(48*)	134	Avdelingsingeniør II	2901	28 - 32(56*)
43	Avdelingsingeniør I	6002	40 - 63	NY	Avdelingsingeniør	5701	33 - 57
44	Overingeniør	6403	49 - 71	NY	Senioringeniør	5901	37 - 61
45	Overingeniør	6403	43 - 65	NY	Overingeniør	6601	51 - 75
46	Sjefingeniør	6702	54 - 77	46	Sjefingeniør	6702	54 - 77
133	Ingeniør I	5004	22 - 43				
135	Spesialingeniør	5004	37 - 61				
Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn	Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn
49	Avdelingsarkitekt II	6004	39 - 63	141	Avdelingsarkitekt I	5802	36 - 59
141	Avdelingsarkitekt I	5802	36 - 59	296	Overarkitekt	6501	49 - 73
291	Sjefsarkitekt	6703	55 - 77	291	Sjefsarkitekt	6703	55 - 77
202	Spesialarkitekt	5504	30 - 54				
296	Overarkitekt	6403	49 - 71				

*16 års ansiennitet alternativ 25

Det forutsettes at dette er en forenkling og opprydning uten økonomiske konsekvenser. Det opprettes en ny struktur parallelt med den gamle. Innen 31.12.2022 må aktuelle ansatte flyttes fra stillingskoder som slettes, til nye stillingskoder. (1.1.2023 slettes de gamle stillingskodene som er markert)

Flytting av ansatte til ny stillingsstruktur skal drøftes mellom de sentrale parter. De sentrale parter innhenter nødvendig bistand og grunnlagsmateriale fra de lokale parter.

Videre bruk av ny stillingsstruktur forutsettes å inngå i virksomhetens lokale lønnspolitikk.

6) Tilslutningsavtale til særbestemmelser med Utdanningsforbundet (skoleverket)

Partene vil i forkant av tariffrevisjonen 2024 ha dialog om erfaringer med tilslutningsavtalen til særbestemmelser med Utdanningsforbundet.

Vedlegg 1

Ltr.	01.05.2021	Tillegg	01.05.2022		Ltr.	01.05.2021	Tillegg	01.05.2022
1	357 850	18 800	376 650		50	685 800	25 500	711 300
2	361 150	18 800	379 950		51	698 200	26 000	724 200
3	364 550	18 800	383 350		52	710 800	26 400	737 200
4	368 050	18 800	386 850		53	724 500	26 900	751 400
5	371 550	18 800	390 350		54	738 600	27 500	766 100
6	375 150	18 800	393 950		55	755 800	28 100	783 900
7	378 850	18 800	397 650		56	773 000	28 700	801 700
8	382 650	18 800	401 450		57	787 500	29 300	816 800
9	386 450	18 800	405 250		58	803 100	29 800	832 900
10	389 950	18 800	408 750		59	818 900	30 400	849 300
11	393 550	18 800	412 350		60	835 600	31 100	866 700
12	397 050	18 800	415 850		61	851 900	31 700	883 600
13	400 750	18 800	419 550		62	869 000	32 300	901 300
14	404 850	18 800	423 650		63	886 800	33 000	919 800
15	408 850	18 800	427 650		64	902 900	33 500	936 400
16	413 050	18 800	431 850		65	921 000	34 200	955 200
17	417 050	18 800	435 850		66	939 300	34 900	974 200
18	421 250	18 800	440 050		67	957 600	35 600	993 200
19	425 450	18 800	444 250		68	976 600	36 300	1 012 900
20	429 650	18 800	448 450		69	995 800	37 000	1 032 800
21	434 550	18 800	453 350		70	1 015 300	37 700	1 053 000
22	439 250	18 800	458 050		71	1 035 300	38 500	1 073 800
23	443 850	18 800	462 650		72	1 055 700	39 200	1 094 900
24	451 100	18 800	469 900		73	1 076 600	40 000	1 116 600
25	455 500	18 800	474 300		74	1 097 800	40 800	1 138 600
26	460 500	18 800	479 300		75	1 119 500	41 600	1 161 100
27	465 700	18 800	484 500		76	1 141 900	42 400	1 184 300
28	471 300	18 800	490 100		77	1 164 100	43 200	1 207 300
29	477 200	18 800	496 000		78	1 187 300	44 100	1 231 400
30	483 600	18 800	502 400		79	1 210 900	45 000	1 255 900
31	490 100	18 800	508 900		80	1 234 700	45 900	1 280 600
32	497 600	18 800	516 400					
33	505 400	18 800	524 200					
34	513 900	19 100	533 000					
35	522 400	19 400	541 800					
36	531 400	19 800	551 200					
37	541 500	20 100	561 600					
38	550 500	20 500	571 000					
39	560 100	20 800	580 900					
40	570 500	21 200	591 700					
41	580 100	21 600	601 700					
42	590 600	22 000	612 600					
43	601 700	22 400	624 100					
44	611 700	22 700	634 400					
45	623 600	23 200	646 800					
46	636 100	23 600	659 700					
47	648 600	24 100	672 700					
48	661 000	24 600	685 600					
49	673 100	25 000	698 100					

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2022 til 30.04.2024.

§ 18.2 Forenklet etterbetaling

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

§ 18.3 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2023.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Tvistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.

Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten

Dok. 25, del A:

1) § 9.2 Lønnsutbetaling

§ 9.2 Lønnsutbetaling

Kommunen foretar utlønning etterskuddsvis en gang pr. måned, og variable tillegg den påfølgende måned, med mindre annet er avtalt i den enkelte særbestemmelse.

Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

~~Kommunen kan bestemme at utlønning skal skje gjennom bank eller over postgiro. For dette gjennomføres skal dette drøftes med de tillitsvalgte.~~

2) § 9.6.2 Lærlinger og praktikanter

§ 9.6.2 Lærlinger og praktikanter

For lærlinger og praktikanter gjelder særskilt fastsatte satser.

3) Ensartet begrepsbruk i § 16.1, § 16.2 og § 16.3 – «ankeutvalg» - «ankenemnd»

§ 16.1 Justeringer

I tariffperioden kan det forhandles om endringer av de nåværende lønsplasseringer. Den økonomiske ramme for forhandlingene samt virkningstidspunktet, avtales i forbindelse med revisjon av overenskomsten her.

Dersom det under justeringsoppgjøret ikke oppnås enighet, skal saken legges fram for ~~et ankeutvalg~~ **en ankenemnd** som avgjør tvisten med bindende virkning fra det avtalte tidspunktet og innenfor den avtalte økonomiske rammen.

§ 16.3 Tvisteløsning – ~~ankeutvalg~~ **ankenemnd**

~~Ankeutvalg~~ **Ankenemnd** som nevnt i §§ 16.1 og 16.2 opprettes ~~som et permanent utvalg~~ bestående av 5 medlemmer, hvorav hver av partene velger 2 og det femte medlem - lederen - oppnevnes av Riksmekleren dersom partene ikke blir enige om valget.

Ved behandlingen av justeringsoppgjør etter § 16.1, oppnevner forhandlingssammenslutningen arbeidstakernes 2 medlemmer, og ved behandling av krav etter § 16.2 oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommendes organisasjon.

~~Utvalget~~ **Ankenemnden** avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. ~~Det~~ **Den** fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

~~Utvalget~~ **Ankenemnden** avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 16.2.

Dersom kommunens forberedelse av et krav har tatt urimelig lang tid, kan ~~utvalget~~ **ankenemnden** fastsette tilbakevirkning.

Partene dekker omkostningene ved ~~det permanente utvalg~~ **ankenemnden** med en halvdel hver.

Dok. 25, del B:

4) 6 Lærlinger

Se endringer som fremgår av vedlegg.

5) Lønnsrammesystemet – Endringer i stillingsregisteret

Det foretas følgende endringer i stillingsregisteret:

- a) Stillingskode 198 Tolk: «Døvetolk» i merknadene til stillingskoden endres til «Tegnspråktolk»
- b) Stillingskodene 320, 321, 322, 323 og 373: «Musikk- og kulturskolelærer» endres til «Kulturskolelærer».
Stillingskodene 320, 321, 322 og 323: «musikk- og kulturskolefag» i merknadene til stillingskodene endres til «kulturskolefag».

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

6) Språklige justeringer

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2022 – 30.04.2024, foretas gjennomgående følgende språklige justeringer i del A og del B:

- a) Prosent skrives med mellomrom mellom tall og prosenttegn (100 %)
- b) Klokkeslett forkortes med punktum (kl.)
- c) Kronesummer forkortes uten punktum (kr)
- d) Beløp i hele kroner skrives likt, eksempelvis: kr 160 (ikke kr 160,- eller kr 160,00)

Overenskomstens del A – Fellesbestemmelsene

1) § 6.1 Lønn under lovbestemt verneplikt

§ 6.1 Lønn under lovbestemt verneplikt

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Oslo kommune har under avtjening av lovbestemt verneplikt rett til lønn i det omfang som fremkommer i § 6.2 i inntil 18 måneder.

~~For kvinner som avtjener verneplikt i henhold til avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.~~

2) § 8.1.1 Ordinær arbeidstid

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

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

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. slutter kl. 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.

3) § 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på kr ~~50,00~~ **55** 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 kr. ~~100,00~~ **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 kr. ~~120,00~~ **125** 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.

4) Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste.

Arbeidstakerorganisasjonene skal som utgangspunkt og hovedregel underrettes før kommunen treffer et slikt vedtak. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene om mulig underrettes. Drøfting i henhold til hovedavtalen skal gjennomføres snarest mulig.

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

1) Punkt 1.1.5

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.

2) Punkt 1.1.6 Lønnsamtale

1.1.6 Lønnsamtale

Den enkelte arbeidstaker kan be om en lønnsamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere tiltak som kan påvirke arbeidstakerens lønnsutvikling.

For arbeidstaker som har gjeninntått etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen

Det skal føres referat fra samtalen hvis en av partene ber om det.

3) Punkt 1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse. **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 denne de ansattes kompetanse.**

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke å få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført **bør skal arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver, og lønnsutvikling og eventuell innplassering i ny stillingskode som reflekterer kompetanseutviklingen.**

I den utstrekning arbeidsgiver finner det nødvendig at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver skal det normalt gis nødvendig permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver bør virksomheten vurdere hensiktsmessig tilrettelegging.

4) Punkt 6 Læringer

Nytt punkt 6.5 Særlige tiltak

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere læringer, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgangen på læringer, for eksempel støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

(Nåværende punkt 6.5 - 6.13 renummereres)

5) Endring i lønnsrammer

Endret ansiennitetsopprykk																		
	Lr	A0	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16+
965 Lektor	93001	37	37	38	38	39	39	40	40	41	41	42	42	43	44	44	45	47
	Ny	38	38		39													
	Lr	A0	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16+
966 Lektor +	93101	38	38	39	39	40	40	41	41	42	43	44	44	45	46	46	47	49
	Ny	39	39	40	40	41	41											

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

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Fagforbundet

1)

1 Byrådsavdeling for miljø og samferdsel

1.1 Bymiljøetaten

1.1.1.2 Skog og landskap - generelt

§ 1

Tilsigelse til snømåking, løypekjøring, bakkepreparering og sandstrøing fra lørdag kl. 07.00 til mandag kl. 07.00 betales med kr ~~800,-~~ **1 400** for begge dager til sammen. Tilsigelse gis når ansvarlig leder finner det påkrevet.

2)

1.2 Brann- og redningsetaten

§ 5

Underbrannmestere, Brannmestere og brigadesjefer med utrykningstjeneste får et tillegg på kr. 10 000,- pr år som dekker overgangen mellom vaktskiftene, når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet

1) Pkt. 3.5.1 Kriterietallet

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400	57	51	48
401 0 – 550	59 60	53 54	50 51
551 – 700	62	56	51
701 - 900	65	58	52
901 -	67	59	52

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 – 400 elever = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 – 550 elever = opp til 100 årsverk	59 60	53 54	50 51
551 – elever = over 100 årsverk	62	56	51

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 – 400 = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 – 550 = opp til 70 årsverk	59 60	53 54	50 51
551 – 700 = opp til 71-100 årsverk	62	56	51
701 – = over 100 årsverk	65	58	52

2) Pkt. 3.6.2 Kontaktlærertjeneste

3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~740~~ 800 pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring.

3) Pkt. 3.7.1 Kontaktlærertjeneste

3.7.1.2 Kontaktlærerressurs - grunnskolen

Til klassestyrertjenesten kontaktlærertjeneste konverteres én leseplikttime pr. klasse. Lærere som er kontaktlærer for 21 elever eller flere, får ytterligere konvertert én leseplikttime. Ved partsenighet kan den økte ressursen fordeles på en annen måte. Tidsressursen til klassestyrertjenesten kontaktlærertjeneste skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Denne ordningen gjelder også klasser/grupper for spesialundervisning pr. 6 elever.

Til klassestyrertjenesten i klasser på ungdomstrinnet med mer enn 28 elever, konverteres en tilleggsressurs på ¼ leseplikttime pr. klasse.

3.7.1.3 Kontaktlærerressurs – videregående skole og teknisk fagskole

Til klassestyrertjenesten beregnes en ressurs på 1,0 % av én full stilling pr. klasse, pluss et tillegg på ~~0,13~~ **0,18** % pr. elev i klassen. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal klassestyrer ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.

Merknad: Endringene i punkt 3.7.1.2 og 3.7.1.3 trer i kraft 01.08.2023.

4) Pkt. 3.7.2 Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon

3.7.2.1

Ressurs til lærere med byrdefull arbeidssituasjon fastsettes til 2 årsrammetimer pr. elev den enkelte grunnskole – og 2 årsrammetimer pr. elev ved den enkelte skole i videregående opplæring beregnet for hele Oslo kommune, grunnskolen og videregående skole hver for seg.

3.7.2.2

Fordeling av ressursen til den enkelte skole gjøres av Utdanningsetaten i Oslo kommune etter drøftinger med Utdanningsforbundet. Partene legger til grunn for drøftingene de sosiodemografiske tildelingsmodellene i Oslo kommune og formålet med ressursbestemmelsene.

3.7.2.3

Ved den enkelte skole/enhet fordeles tidsressursen til lærere med byrdefull arbeidssituasjon etter drøftinger med de tillitsvalgte.

3.7.2.4 (NY)

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens arbeidssituasjon ved reduksjon av antall undervisningstimer eller ved partsenighet på den enkelte skole å øke lærertettheten og dermed tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

Tilslutningsavtale til særbestemmelser med Utdanningsforbundet (skoleverket)

Følgende organisasjoner har sluttet seg til særbestemmelser med Utdanningsforbundet, punkt 3 «Skoleverket (undervisningspersonalet og skoleledere)»:

- **Fagforbundet**
- **Creo**
- **Skolenes landsforbund**
- **Tekna**
- **NITO**
- **Norsk lektorlag**
- **Samfunnsviterne**

- Naturviterne
- Delta

Forhandlinger om eventuelle endringer i ovennevnte særbestemmelser føres mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet i tilknytning til revisjon av overenskomsten (Dok. 25).

Dersom det er inngått arbeidstidsavtale ved en skole som fraviker punkt 3.3.7 «Tvistebestemmelser» i særbestemmelsene for skoleverket, og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser gjeldende for hele undervisningspersonalet ved skolen.

Særbestemmelser med Skolelederforbundet

1) Pkt. 2.1 Kriterietallet

2.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 0 – 400	57	51	48
401 0 – 550	59 60	53 54	50 51
551 – 700	62	56	51
701 - 900	65	58	52
901 -	67	59	52

2.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 0 – 400 elever = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 0 - 550 elever = opp til 100 årsverk	59 60	53 54	50 51
550 551 - elever = over 100 årsverk	62	56	51

2.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400 = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 – 550 = opp til 70 årsverk	59 60	53 54	50 51
551 – 700 = opp til 71- 100 årsverk	62	56	51
701 - = over 100 årsverk	65	58	52