

## RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-031

LO KOMMUNE OSLO  
på den eine side

og

OSLO KOMMUNE  
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2024 – Oslo Kommune

2., 21., 22., 23. og 24. mai 2024 vart det halde meklingsmøte på hotell Continental under leiing av meklar Geir Engebretsen og medmeklar Inger-Marie Landfald og Hanne Sofie Bjelland.

### Til stede for partene:

LO kommune Oslo:

Per Egil Johansen, Roger Dehlin, Vidar Evje, Lisbeth Norshus, Joachim Nybakke, Roger Vinje, Mishell Ufeq Akhtar Shakar, Einar Bergem, Vibeke Øya, Stein Olav Ringen og Lasse Skurtveit.

Oslo Kommune:

Harald Nævdal, Elin Ludvigsen Kjenn, Knut Kvamsdahl, Ivar Liabø og Kjell Hugo Jensen.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå LO kommune Oslo, motteke 2. mai 2024.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 2. mai 2024.
3. LO kommune Oslos krav om at meklingsprosessen blir avslutta, datert 15. mai 2024.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøter og særmøter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge partar kunngjorde at dei tilrådde forslaget. Svarfrist vart sett til 21. juni 2024 kl. 1200.

Meklinga vart avslutta 24. mai 2024 kl. 1130.



Geir Engebretsen

**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 2024

# OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2024

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 30.04.2024, prolongeres for tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

## **2. Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell**

Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,7 %, minimum kr. 20 000

, med virkning fra 01.05.2024, jf. vedlegg 1.

## **3. Lokale forhandlinger**

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,3 % i den enkelte virksomhet med virkning fra 01.07.2024.

## **4. Regulering for 2. avtaleår**

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

## **5. Endring 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.

### **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 preliminære forhandlinger. Det foretas øvrige endringer i særavtaler inntatt i overenskomstens del C slik det fremgår av vedlegg 6.

## **6. Endring i tariffavtalene**

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (Dok. nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2024 er avsluttet.

Følgende fotnote til § 9.6.5 korrigeres som følger;

Pr. 1.5.2024 utgjør minimum grunnlønn for arbeidstakere med 20 års lønnsansiennitet kr 506 600

## **Til meklingsprotokollen:**

### **1) Kunstig intelligens**

Bruk av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster, til fordel for både Oslo kommune som arbeidsgiver, arbeidstakerne i kommunens virksomheter og byens innbyggere. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens kunne ha konsekvenser for arbeidsprosesser, personvern, ansvars- og oppgavefordeling, og behov for utdanning og kompetanseutvikling.

Partene viser til arbeidet i Kompetansebehovsutvalget 2024–2025. Utvalget skal undersøke hvordan ny teknologi, inkludert kunstig intelligens, påvirker fremtidens kompetansebehov. Partene er enige om å følge med på utvalgets arbeid, og ha dialog om hvilken betydning dette har for Oslo kommune.

### **2) Partsarbeid - Heltidskultur**

Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv.

Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene i tariffrevisjonen 2024.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i Dok. 25, som kan behandles i mellomoppgjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.01.2025.

### **3) Partsarbeid - 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 § 8.1.1 femte ledd. Eventuelle endringer som partene ser behov for på grunnlag av samtale, kan bringes inn i tariffrevisjonen i 2026.

**Vedlegg 1**

**Lønnstabell pr. 01.05.2024**

Ltr.	01.05.2023	Tillegg	01.05.2024	Ltr.	01.05.2023	Tillegg	01.05.2024
1	409 250	20 000	429 250	50	754 000	27 900	781 900
2	412 550	20 000	432 550	51	767 700	28 500	796 200
3	415 950	20 000	435 950	52	781 500	29 000	810 500
4	419 450	20 000	439 450	53	796 500	29 500	826 000
5	422 950	20 000	442 950	54	812 100	30 100	842 200
6	426 550	20 000	446 550	55	831 000	30 800	861 800
7	430 250	20 000	450 250	56	849 900	31 500	881 400
8	434 050	20 000	454 050	57	865 900	32 100	898 000
9	437 850	20 000	457 850	58	882 900	32 700	915 600
10	441 350	20 000	461 350	59	900 300	33 400	933 700
11	444 950	20 000	464 950	60	918 800	34 000	952 800
12	448 450	20 000	468 450	61	936 700	34 700	971 400
13	452 150	20 000	472 150	62	955 400	35 400	990 800
14	456 250	20 000	476 250	63	975 000	36 100	1 011 100
15	460 250	20 000	480 250	64	992 600	36 800	1 029 400
16	464 450	20 000	484 450	65	1 012 600	37 500	1 050 100
17	468 450	20 000	488 450	66	1 032 700	38 300	1 071 000
18	472 650	20 000	492 650	67	1 052 800	39 000	1 091 800
19	476 850	20 000	496 850	68	1 073 700	39 800	1 113 500
20	481 050	20 000	501 050	69	1 094 800	40 600	1 135 400
21	485 950	20 000	505 950	70	1 116 200	41 300	1 157 500
22	490 650	20 000	510 650	71	1 138 300	42 200	1 180 500
23	495 250	20 000	515 250	72	1 160 600	43 000	1 203 600
24	502 500	20 000	522 500	73	1 183 600	43 800	1 227 400
25	506 900	20 000	526 900	74	1 207 000	44 700	1 251 700
26	511 900	20 000	531 900	75	1 230 800	45 600	1 276 400
27	517 100	20 000	537 100	76	1 255 400	46 500	1 301 900
28	522 700	20 000	542 700	77	1 279 800	47 400	1 327 200
29	528 600	20 000	548 600	78	1 305 300	48 300	1 353 600
30	535 000	20 000	555 000	79	1 331 300	49 300	1 380 600
31	541 500	20 100	561 600	80	1 357 500	50 300	1 407 800
32	549 000	20 400	569 400				
33	556 800	20 700	577 500				
34	565 600	21 000	586 600				
35	574 400	21 300	595 700				
36	584 300	21 700	606 000				
37	595 300	22 100	617 400				
38	605 300	22 400	627 700				
39	615 800	22 800	638 600				
40	627 300	23 300	650 600				
41	637 900	23 700	661 600				
42	649 400	24 100	673 500				
43	661 600	24 500	686 100				
44	672 500	24 900	697 400				
45	685 700	25 400	711 100				
46	699 300	25 900	725 200				
47	713 100	26 400	739 500				
48	726 800	26 900	753 700				
49	740 000	27 400	767 400				

## Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

#### **§ 18.1 Ikrafttreden, varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2024 til 30.04.2026.

#### **§ 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 forhandlings sammenslutningene 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.

Dersom partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Dok. 25, jf. Til meklingsprotokollen: Pkt. 2) Partsarbeid – Heltidskultur

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 2025.

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) § 3.3**

##### ~~§ 3.3~~

Ferieloven § 11 (3) annet ledd kommer ikke til anvendelse for ansatte i Oslo kommune.

### Dok. 25, del B:

#### **2) Pkt. 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

##### Pkt. 3, 4. ledd:

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter som utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på kr 50 **55** pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

#### **3) Lønnsrammesystemet – Endring i stillingsregisteret**

Merknaden til stillingskode 145, *Klinisk ernæringsfysiolog*, i stillingsregisteret strykes.

#### **4) Redaksjonelle justeringer**

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026 foretas en justering i del B, slik at fremstillingen av teksten når det gjelder bruk av fet skrift, utforming av overskrifter, bruk av innrykk mv. fremstår ensartet og mer leservennlig.

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

#### **5) Språklige justeringer**

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026 foretas gjennomgående følgende språklige justeringer i del A og del B:

- a) «med videre» forkortes slik: mv.
- b) «jamfør» forkortes slik: jf.

Overenskomstens del C – Tekniske/redaksjonelle endringer av Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Den norske legeforening:

**§ 1 Virkeområde**

Denne avtale gjelder for leger, herunder ~~turnusleger~~/LIS1, ansatt i legestillinger i Oslo kommune og underliggende institusjoner/virksomheter, samt for cand.med med lisens og medisinstudenter med lisens.

**§ 3.5. Vernebestemmelser**

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidstiden organiseres slik at den ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer.

~~Turnusleger~~/LIS1-leger kan likevel ikke, uten individuelt samtykke, pålegges mer enn 48 timer arbeidstid pr 7 dager.

Gravide i de siste tre måneder av svangerskapet og kvinner som ammer, må gis mulighet til å arbeide maksimum 9 timer daglig, slik arbeidsmiljøloven forutsetter. Fellesbestemmelsene § 4, pkt. 4.7.6 gis tilsvarende anvendelse.

**§ 7 Ansettelse av ~~turnuslege~~/LIS1-vikarer**

Vikariat for ~~turnuslege~~/LIS1 av mer enn fire ukers varighet bør som hovedregel lyses ut.



## Overenskomstens del A - Fellesbestemmelsene

### 1) § 4.7.13 Sykt barn

#### § 4.7.13 Sykt barn

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dagers permisjon (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt. Retten gjelder til og med det året barnet fyller 12 år.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn under 12 år, har rett til lønn i inntil 20 kalenderdager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) pr. kalenderår for tilsyn av barnet når det er sykt.

Arbeidstaker som har omsorg for kronisk **eller langvarig** syke eller funksjonshemmede barn, får en utvidet rett til lønn i inntil 20 dager eventuelt 40 dager dersom arbeidstakeren er alene om omsorgen for barnet. For å få utvidet rett til permisjon med lønn på dette grunnlag, må saken forelegges Arbeids- og velferdsetaten (NAV) til forhåndsgodkjenning, jf. bestemmelsene i Lov om folketrygd. Aldersgrensen i første og annet ledd gjelder ikke for **kronisk eller langvarig sykt eller** funksjonshemmede barn.

Fravær etter bestemmelsen her skal legitimeres som fastsatt under § 4.3.

### 2) § 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 **22 %, minimum** kr 5570 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 125130 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.

## Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

### 1) Pkt. 1 Lønnsrammesystemet

STK	STILLINGSBETEGNELSE	AVT	LR	MERKNADER I
268	Turnuslege endres til LIS 1	A	6102 <b>6104</b>	
Ny xx	Tilsynsvakt	A	Ny xx	Lønnes i ltr. 1

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

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

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

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

### 3) Pkt. 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

#### 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Med mindre annet er fastsatt i fellesbestemmelsene eller særbestemmelsene, lønnes ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, for 3 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk (jf. § 8 pkt. 8.7), kvelds- og nattarbeid (jf. § 9 pkt. 9.7), lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. § 10) utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter som utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på **22 %**, **minimum** kr 5070 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

### 4) Pkt. 9 Lokal lønnsdannelse

#### 9 Lokal lønnsdannelse

Dette kapittelet gjelder for stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf. stillingsregisteret.

Lønnsfastsettelsen for disse gruppene foregår i sin helhet lokalt i virksomheten. ~~Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.~~

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen **tidligst mulig etter 1. mai og senest** innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

**Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.**

**Dersom det heller ikke oppnås enighet mellom de sentrale parter kan saken bringes inn for ankenemnd, jf. fellesbestemmelsenes § 16.3. Krav om nemndsbehandling må fremmes innen 14 dager etter at sentrale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet. Vedkommende organisasjon oppnevner arbeidstakernes to medlemmer. Nemnden kan ikke fastsette lønnstillegg ut over den økonomiske rammen i tariffoppgjøret i Oslo kommune for øvrig.**

Utenom de årlige forhandlingene kan det foretas lønnsregulering dersom det har oppstått spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere. Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan uenigheten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

**Protokolltilførsel: Denne bestemmelsen innskrenker ikke arbeidsgivers adgang til å fatte administrative vedtak, jf. Fellesbestemmelsenes § 15.**

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt.

Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke, **bortsett fra der annet er angitt.** Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt i virksomheten.

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

### Særbestemmelser med Fagforbundet

Pkt. 1.2 Brann- og redningsetaten

D Boligseksjonen

D Boligseksjonen

§ 1

Nåværende akkord og bonusordning for Boligseksjonen utbetales som et fast månedlig beløp:-

Feiersvenn ltr. 6 kr 3457,-

Feiersvenn ltr. 12 kr 3891,-

Feiersvenn ltr. 14 kr 4046,-

Feierformann kr 4046,-

Lærlinger i 2. og 3. læreår kr 1660,-

**Protokolltilførsel: Tillegget konverteres til lønnstrinn. Forut for konverteringen skal implementeringen drøftes mellom de sentrale parter. De sentrale parter innhenter nødvendig bistand og grunnlagsmateriale fra de lokale parter.**

### Særbestemmelser med 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 - 550	<del>60</del> <b>62</b>	54	<del>51</del> <b>52</b>
551 - 700	<del>62</del> <b>63</b>	56	<del>51</del> <b>52</b>
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 - 550 elever = opp til 100 årsverk	<del>60</del> <b>62</b>	54	<del>51</del> <b>52</b>
551 - elever = over 100 årsverk	<del>62</del> <b>63</b>	56	<del>51</del> <b>52</b>

### 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	<del>60</del> <b>62</b>	54	<del>51</del> <b>52</b>
551 - 700 = 71 - 100 årsverk	<del>62</del> <b>63</b>	56	<del>51</del> <b>52</b>
701 - <del>1100</del> = over 100 årsverk <b>101-150</b> årsverk	65	58	52
<b>1101 -/over 150</b> årsverk	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>52</b>

## 2) Pkt. 3.6.2 Kontaktlærertjeneste

### 3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr 800 **840** pr. elev man er kontaktlærer for.

### Særbestemmelser med Den norske legeforening

#### § 2.2 Deltakelse i legevakt

Deltakelse i legevakt for leger i Oslo kommune som ikke er ansatt ved Oslo Legevakt skjer som selvstendig næringsdrivende, og følger bestemmelsene i den til en hver tid gjeldende rammeavtale om fastlegeordningen mellom Oslo kommune og Legeforeningen.

**Protokolltilførsel:** Oslo kommune og Legeforeningen er enige om i tariffperioden 2024 - 2026 å utrede alternativer når det gjelder organisering av deltakelse i legevakt for leger ansatt i andre virksomheter enn Helsestaten.

## 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 - 550	<del>60</del> <b>62</b>	54	<del>51</del> <b>52</b>
551 - 700	<del>62</del> <b>63</b>	56	<del>51</del> <b>52</b>
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 - 550 elever = opp til 100 årsverk	<del>60</del> <b>62</b>	54	<del>51</del> <b>52</b>
551 - elever = over 100 årsverk	<del>62</del> <b>63</b>	56	<del>51</del> <b>52</b>

#### 2.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 - 550 = opp til 70 årsverk	<del>60</del> <b>62</b>	54	<del>51</del> <b>52</b>
551 - 700 = 71 - 100 årsverk	<del>62</del> <b>63</b>	56	<del>51</del> <b>52</b>
701 - <del>1100</del> = over <del>100</del> årsverk <b>101-150</b> årsverk	65	58	52
<b>1101</b> -/over <b>150</b> årsverk	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>52</b>