**Meklerens forslag**

i sak:

KOMMUNEANSATTES HOVEDSAMMENSLUTNING – OSLO (KAH)

UNIO

AKADEMIKERNE

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND, OSLO

på den ene side

og

OSLO KOMMUNE

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2020

**OSLO KOMMUNE – TARIFFREVISJONEN 2020**

Det vises til fullstendig forslag nedenfor.

Øvrige krav tas ikke til følge.

1. **Generelt**

Gjeldende tariffavtaler – fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser og særbestemmelser for bestemte grupper/områder – med opprinnelig utløp 30.04.2020, prolongert frem til 15.09.2020 som følge av den akutte krisesituasjonen grunnet utbrudd av koronavirus, prolongeres for tariffperioden 01.05.2020 – 30.04.2022 med de endringer og tilføyelser som fremgår nedenfor.

1. **Tillegg på Oslo kommunes lønnstabell**

Det gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen på 0,9 %, minimum kroner 4 400, med virkning fra 01.05.2020, jf. vedlegg 1.

1. **Regulering for 2. avtaleår**

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

1. **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.

**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.

1. **Teknisk gjennomgang av Dokument nr. 25**

Partene er enige om å foreta en teknisk gjennomgang av overenskomsten (dokument nr. 25) etter at meklingen i forbindelse med tariffrevisjonen 2020 er avsluttet.

**Til meklingsprotokollen:**

1. **Tariffesting av tjenestepensjon mv.**

Det fremkommer av dagens pensjonsvedtekter at vedtektene vedtas av bystyret. Ved tariffesting av pensjon er det derfor behov for å endre vedtektene. I godkjenningssak som avgis til bystyret i oktober/november 2020 foreslås at bystyret delegerer myndighet til byrådet til å endre pensjonsvedtektene til tariffavtale med virkning fra 01.01.2022.

Partene vil i løpet av 2021 i samarbeid gjennomføre en teknisk gjennomgang av gjeldende pensjonsvedtekter samt bestemmelser om fratreden, aldersgrenser og pensjonsalder og vedtekter for avtalefestet pensjon, med sikte på at en ny helhetlig avtale om pensjonsordninger i Oslo kommune kan gjøres gjeldende for perioden 01.01.2022 til 31.12.2023. I tillegg til tekniske tilpasninger kan det gjøres materielle endringer som følge av lovendringer eller uoverensstemmelser med lovgivningen. Dersom det ikke oppnås enighet kan hver av partene bringe krav om endringer inn i påfølgende tariffrevisjon (hovedoppgjør).

1. **Klima og miljø**

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene, skal inngå som en del av partssamarbeidet innenfor rammen av ~~i~~ medinnflytelse og medvirkning etter avtaleverket i Oslo kommune.

1. **Kompetanse**

Partene vil understreke betydningen av at kommunens ansatte videreutvikler sin kompetanse. For å bidra til dette er det sentralt at den enkelte virksomhet legger til rette for strategisk kompetanseutvikling i virksomheten.

Partene vil vise til at avtaleverket i Oslo kommune legger til rette for og forutsetter slik tilrettelegging. Partene vil særlig vise til;

* Overenskomstens (Dok. 25) del B punkt 1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling
* Opplærings- og utviklingsavtalen (se Dok. 24)
* Avtale om opplærings- og utviklingsfondet i Oslo kommune
1. **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.

1. **Bruk av stillingskoder**

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.

1. **Partsarbeid – partsrettigheter til undervisningspersonalets lønns- og arbeidsvilkår**

Partene har i tariffperioden 2018-20 gjennomført samtaler om vilkår for at en organisasjon skal kunne inngå tilsvarende særbestemmelser som en annen organisasjon har inngått med kommunen, jf. den innledende protokolltilførselen til overenskomstens Del C.

Partene viser til at lønns- og arbeidsvilkår for undervisningspersonalet i all hovedsak er regulert i overenskomstens Del C. Partene vil i tariffperioden 2020-22 følge opp samtalene fra forrige tariffperiode, og drøfte eventuelle tilslutningsformer til bestemmelsene om undervisningspersonalets lønns- og arbeidsvilkår for organisasjoner som organiserer undervisningspersonale.

1. **Arbeidstid for barnehagelærere og pedagogiske ledere i barnehager**

*Felles tekst til meklingsprotokollen fra Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Oslo kommune:*

Partene viser til at inndeling av arbeidstiden i barnehagene skal drøftes med de tillitsvalgte før inndelingen fastsettes. Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke hvorav 33,5 timer skal være bundet til institusjonen.

Partene vil også oppfordre til god dialog om barnehagens pedagogiske mål og om oppgaver og innhold som skal løses innenfor den totale arbeidstiden.

**Protokolltilførsel fra Unio:**

Unio beklager at Oslo kommune har fremmet krav i overenskomsten § 8.1.1 samtidig som de er i en pågående tvist med Bibliotekarforbundet.

**Vedlegg 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ltr** | **01.05.2019** | **Tillegg** | **01.05.2020** |  | **Ltr** | **01.05.2019** | **Tillegg** | **01.05.2020** |
| 1 | 336 950 | 4 400 | 341 350 |  | 50 | 656 900 | 6 000 | 662 900 |
| 2 | 340 250 | 4 400 | 344 650 |  | 51 | 668 800 | 6 100 | 674 900 |
| 3 | 343 650 | 4 400 | 348 050 |  | 52 | 680 800 | 6 200 | 687 000 |
| 4 | 347 150 | 4 400 | 351 550 |  | 53 | 694 000 | 6 300 | 700 300 |
| 5 | 350 650 | 4 400 | 355 050 |  | 54 | 707 500 | 6 400 | 713 900 |
| 6 | 354 250 | 4 400 | 358 650 |  | 55 | 723 900 | 6 600 | 730 500 |
| 7 | 357 950 | 4 400 | 362 350 |  | 56 | 740 500 | 6 700 | 747 200 |
| 8 | 361 750 | 4 400 | 366 150 |  | 57 | 754 400 | 6 800 | 761 200 |
| 9 | 365 550 | 4 400 | 369 950 |  | 58 | 769 300 | 7 000 | 776 300 |
| 10 | 369 050 | 4 400 | 373 450 |  | 59 | 784 400 | 7 100 | 791 500 |
| 11 | 372 650 | 4 400 | 377 050 |  | 60 | 800 400 | 7 300 | 807 700 |
| 12 | 376 150 | 4 400 | 380 550 |  | 61 | 816 000 | 7 400 | 823 400 |
| 13 | 379 850 | 4 400 | 384 250 |  | 62 | 832 500 | 7 500 | 840 000 |
| 14 | 383 950 | 4 400 | 388 350 |  | 63 | 849 500 | 7 700 | 857 200 |
| 15 | 387 950 | 4 400 | 392 350 |  | 64 | 864 900 | 7 800 | 872 700 |
| 16 | 392 150 | 4 400 | 396 550 |  | 65 | 882 200 | 8 000 | 890 200 |
| 17 | 396 150 | 4 400 | 400 550 |  | 66 | 899 800 | 8 100 | 907 900 |
| 18 | 400 350 | 4 400 | 404 750 |  | 67 | 917 300 | 8 300 | 925 600 |
| 19 | 404 550 | 4 400 | 408 950 |  | 68 | 935 500 | 8 500 | 944 000 |
| 20 | 408 750 | 4 400 | 413 150 |  | 69 | 953 900 | 8 600 | 962 500 |
| 21 | 413 650 | 4 400 | 418 050 |  | 70 | 972 600 | 8 800 | 981 400 |
| 22 | 418 350 | 4 400 | 422 750 |  | 71 | 991 700 | 9 000 | 1 000 700 |
| 23 | 422 950 | 4 400 | 427 350 |  | 72 | 1 011 200 | 9 200 | 1 020 400 |
| 24 | 430 200 | 4 400 | 434 600 |  | 73 | 1 031 300 | 9 300 | 1 040 600 |
| 25 | 434 600 | 4 400 | 439 000 |  | 74 | 1 051 600 | 9 500 | 1 061 100 |
| 26 | 439 600 | 4 400 | 444 000 |  | 75 | 1 072 400 | 9 700 | 1 082 100 |
| 27 | 444 800 | 4 400 | 449 200 |  | 76 | 1 093 900 | 9 900 | 1 103 800 |
| 28 | 450 400 | 4 400 | 454 800 |  | 77 | 1 115 100 | 10 100 | 1 125 200 |
| 29 | 456 300 | 4 400 | 460 700 |  | 78 | 1 137 400 | 10 300 | 1 147 700 |
| 30 | 462 700 | 4 400 | 467 100 |  | 79 | 1 160 000 | 10 500 | 1 170 500 |
| 31 | 469 200 | 4 400 | 473 600 |  | 80 | 1 182 800 | 10 700 | 1 193 500 |
| 32 | 476 600 | 4 400 | 481 000 |  |  |  |  |  |
| 33 | 484 100 | 4 400 | 488 500 |  |  |  |  |  |
| 34 | 492 200 | 4 500 | 496 700 |  |  |  |  |  |
| 35 | 500 300 | 4 600 | 504 900 |  |  |  |  |  |
| 36 | 509 000 | 4 600 | 513 600 |  |  |  |  |  |
| 37 | 518 700 | 4 700 | 523 400 |  |  |  |  |  |
| 38 | 527 300 | 4 800 | 532 100 |  |  |  |  |  |
| 39 | 536 500 | 4 900 | 541 400 |  |  |  |  |  |
| 40 | 546 400 | 5 000 | 551 400 |  |  |  |  |  |
| 41 | 555 600 | 5 100 | 560 700 |  |  |  |  |  |
| 42 | 565 800 | 5 100 | 570 900 |  |  |  |  |  |
| 43 | 576 400 | 5 200 | 581 600 |  |  |  |  |  |
| 44 | 586 000 | 5 300 | 591 300 |  |  |  |  |  |
| 45 | 597 400 | 5 400 | 602 800 |  |  |  |  |  |
| 46 | 609 300 | 5 500 | 614 800 |  |  |  |  |  |
| 47 | 621 300 | 5 600 | 626 900 |  |  |  |  |  |
| 48 | 633 200 | 5 700 | 638 900 |  |  |  |  |  |
| 49 | 644 700 | 5 900 | 650 600 |  |  |  |  |  |

**Vedlegg 2**

**Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

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

**§ 18.1 Ikrafttreden, varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2020 til 30.04.2022.

**§ 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 lønningsperioden 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 2021.

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.

**Vedlegg 3**

**Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten**

**Endringer i fellesbestemmelsene av teknisk/redaksjonell karakter**

Dok. 25, del A:

1. **§ 11.7 Hjemmevakt, hvilende vakt**

§ 11.7 ~~Hjemmevakt~~ **Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet**, hvilende vakt

Overtid i forbindelse med ~~hjemmevakt~~ **beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet** eller hvilende vakt på avdeling betales etter faktisk medgått tid.

1. **§ 15.1 Administrative vedtak**

§ 15 ~~.1~~ Administrative vedtak

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

***Endringer av overskrifter i særbestemmelser av teknisk/redaksjonell karakter***

Dok. 25, del C:

*Særbestemmelser med Fagforbundet.*

3. BYRÅDSAVDELING FOR ~~ELDRE, HELSE OG ARBEID~~ **HELSE, ELDRE OG INNBYGGERTJENESTER**

*Særbestemmelser med Delta.*

2. BYRÅDSAVDELING FOR ~~ELDRE, HELSE OG ARBEID~~ **HELSE, ELDRE OG INNBYGGERTJENESTER**

**Vedlegg 4**

**Overenskomstens del A – Fellesbestemmelsene**

1. **§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling**

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelser skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes 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** ~~full~~ 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** ~~utarbeidelsen~~ ~~av~~ 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** ~~full~~ 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. ~~Arbeidsgiver~~ **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**.

1. **Kap. 7 Pensjon**

§ 7~~.1~~  Pensjon

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de**n** til enhver tid gjeldende ~~pensjonsvedtekter~~ **avtale om pensjonsordninger for arbeidstakere i Oslo kommune**.

~~Kommunen kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene uten at det er ført drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene.~~

~~Det kan ikke foretas endringer i særaldersgrensene uten at det er ført forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.~~

~~Partene er innstilt på å drøfte hensiktsmessige former for deltidspensjon i kommunen.~~

*Endringen trer i kraft fra 01.01.2022.*

1. **§ 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 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 ~~arbeidstidsordningen fastsettes av~~ administrasjonen etter ~~avtale~~ **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.

1. **§ 8.8 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet**

§ 8.8 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning som består i at arbeidstakeren
er tilgjengelig og kan varsles på den måte som kommunen finner formålstjenlig.

 Arbeidstaker plikter å delta i den ordning med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som blir etablert. Behovet for og omfanget av vaktordningen skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen fastsettes. Vaktordningen innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

§ 8.8.1 Omregningsfaktor

Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske. Vakthavende må dog sove på en plass hvor vedkommende uten vanskelighet kan vekkes ved fastsatt varsling. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet regnes **som hovedregel** med i arbeidstiden i forholdet 1:5.

Hvor beregning av arbeidstid etter forholdstallet 1:5 virker urimelig, kan kommunen eller organisasjonene ta opp spørsmålet om annen omregningsfaktor, jf. arbeidsmiljøloven
§ 10-4 tredje ledd.

**De lokale parter kan avtale at den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når på døgnet beredskapsvakten utføres, i stedet for å bli regnet med i arbeidstiden. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av disse kompensasjonsformene.**

§ 8.8.2 Døgnvakt/helgevakt

Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dagen til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

 § 8.8.3 Utrykning

Ved utrykninger på vakten betales vanlig overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene,
dog slik at det betales for faktisk medgått tid.

 § 8.8.4 Diverse tillegg

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjørelse betales i samsvar med fellesbestemmelsene, for det beregnede antall timer, jf. § 8.8.1, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tillegg for kvelds- og nattjeneste utbetales ikke til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse.

1. **§ 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 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 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 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 lønnssats 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.

*Endringene i § 10.2 trer i kraft 01.01.2021.*

1. **Kap. 12 Lønnsansiennitet**

*Gjeldende kapittel 12 utgår i sin helhet og blir erstattet av et nytt kapittel 12:*

**Kap**. **12 Lønnsansiennitet**

**§ 12.1 Fastsettelse av lønnsansiennitet ved ansettelse i Oslo kommune**

**Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse og regnes tidligst fra fylte 18 år.**

**All offentlig og privat tjeneste med fast avtalt arbeidstid godskrives fullt ut i lønnsansienniteten.**

**Ekstrahjelp/timelønnet arbeid som utgjør minst 700 timer pr år godskrives som 1 års lønnsansiennitet.**

**Ved ansettelse før 01.01.2021, se § 12.5.**

**Ved ansettelse som fagarbeider/håndverker etter avlagt fagprøve medregnes 2 år av læretiden i bedrift/virksomhet i lønnsansienniteten.**

**Omsorgstjeneste godskrives med inntil 2 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eldre og syke. Omsorgstjeneste godskrives med ytterligere 4 år i lønnsansiennitet for arbeidstaker i stilling som spesielt er tillagt omsorgsfunksjoner.**

**Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.**

**§ 12.2 Opptjening av lønnsansiennitet under ansettelse i Oslo kommune**

**Arbeid med fast avtalt arbeidstid godskrives fullt ut i lønnsansienniteten.**

**Arbeidstaker beholder sin lønnsansiennitet ved overgang fra en stilling til en annen stilling i kommunen.**

**Ekstrahjelp/timelønnet arbeid som utgjør minst 700 timer pr år godskrives som 1 års lønnsansiennitet.**

**Ved ansettelse før 01.01.2021, se § 12.5.**

**§ 12.3 Fravær under ansettelse i Oslo kommune**

**Fravær som regnes med i lønnsansienniteten:**

1. **Fravær med hel eller delvis lønn**
2. **Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlig verv**
3. **Permisjon uten lønn medregnes med inntil ett år**
4. **Fravær under omsorgstjeneste til sammen med evt. omsorgstjeneste godskrevet ved ansettelse etter § 12.1, 6. ledd, medregnes for inntil 2 år eller ytterligere 4 år for arbeidstaker i stilling som spesielt er tillagt omsorgsfunksjoner.**
5. **Permisjon uten lønn i forbindelse med etter- og videreutdanning godskrives med inntil 3 år**
6. **Fravær ved verneplikt**

**§ 12.4 Nærmere om beregning av lønnsansiennitet mv. under ansettelse i Oslo kommune**

**Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.**

**Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.**

**Ansettelser av kortere varighet enn 1 måned godskrives ikke. Ansettelser av kortere varighet enn 1 måned godskrives likevel dersom flere slike ansettelser tilsammen evt. sammen med timelønnet arbeid over 1 år utgjør minst 700 timer.**

**Ved avlønning i læretid kommunen, jf. del B punkt 6, gis ikke ansiennitetstillegg.**

**§ 12.5** **Ikrafttredelse av endrede bestemmelser og virkning ved overgang til annen stilling i kommunen etter 01.01.2021.**

**Ovennevnte bestemmelser om lønnsansiennitet gis virkning fra 01.01.2021. Lønnsansiennitet for arbeidstakere i kommunen ansatt før 01.01.2021 og som gjelder tjenestetid før dette tidspunkt, beholdes. Dette gjelder også ved overgang til annen stilling i kommunen etter 01.01.2021.**

*Nytt kapittel 12 trer i kraft 01.01.2021.*

**Vedlegg 5**

**Overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser**

1. *Lønnsrammesystemet*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Xxx** | **Skole- og AKS-assistent** | **A** | **301** | **Benyttes kun for ansatte som** **jobber både i skole og på AKS** |

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

1. *1.1.6 Lønnssamtale*

1.1.6 Lønnssamtale

Den enkelte arbeidstaker kan be om en lønnssamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen. **I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere tiltak som kan påvirke arbeidstakerens lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen hvis en av partene ber om det.**

1. *1.3 Kriterier*

1.3 Kriterier **for lønnsfastsettelse og likelønn**

1. *1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling*

*Nytt siste avsnitt i pkt. 1.3.3:*

**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.**

**Vedlegg 6**

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

***Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Fagforbundet***

2 Byrådsavdeling for oppvekst og kunnskap

2.1 Utdanningsetaten

C Skoleassistenter

§ 1 Arbeidstid

a Ordinær arbeidstid for hel stilling er 37,5 timer pr. uke i 39 uker (skoleåret). **Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5.**

D Aktivitetsskolen

1 Ordinær arbeidstid i hel stilling er 37,5 timer pr. uke innenfor den vedtatte åpningstiden for aktivitetsskolen. **Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5.**

**E Skole- og AKS-assistenter (stillingskode xxx)**

**Ordinær arbeidstid i hel stilling er 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5. For øvrig gjelder bestemmelsene i «D Aktivitetsskolen» punkt 2-7.**

*Felles merknad til meklingsprotokollen:*

*Partene har i tariffrevisjonen 2020 opprettet stillingskoden «Skole- og AKS-assistent». Hensikten med å opprette koden er å bidra til heltidskultur for skoleassistenter og assistenter i AKS. Partene understreker betydningen av å ta i bruk den nye stillingskoden med sikte på flere hele og faste stillinger i de aktuelle stillingsgruppene.*