

**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.

### 2. 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.

### 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.

#### 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.

### 5. 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).

### 2) 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.

### 3) 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

### 4) 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.

## **5) 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.

## **6) 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.

## **7) 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
1	336 950	4 400	341 350
2	340 250	4 400	344 650
3	343 650	4 400	348 050
4	347 150	4 400	351 550
5	350 650	4 400	355 050
6	354 250	4 400	358 650
7	357 950	4 400	362 350
8	361 750	4 400	366 150
9	365 550	4 400	369 950
10	369 050	4 400	373 450
11	372 650	4 400	377 050
12	376 150	4 400	380 550
13	379 850	4 400	384 250
14	383 950	4 400	388 350
15	387 950	4 400	392 350
16	392 150	4 400	396 550
17	396 150	4 400	400 550
18	400 350	4 400	404 750
19	404 550	4 400	408 950
20	408 750	4 400	413 150
21	413 650	4 400	418 050
22	418 350	4 400	422 750
23	422 950	4 400	427 350
24	430 200	4 400	434 600
25	434 600	4 400	439 000
26	439 600	4 400	444 000
27	444 800	4 400	449 200
28	450 400	4 400	454 800
29	456 300	4 400	460 700
30	462 700	4 400	467 100
31	469 200	4 400	473 600
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

Ltr	01.05.2019	Tillegg	01.05.2020
50	656 900	6 000	662 900
51	668 800	6 100	674 900
52	680 800	6 200	687 000
53	694 000	6 300	700 300
54	707 500	6 400	713 900
55	723 900	6 600	730 500
56	740 500	6 700	747 200
57	754 400	6 800	761 200
58	769 300	7 000	776 300
59	784 400	7 100	791 500
60	800 400	7 300	807 700
61	816 000	7 400	823 400
62	832 500	7 500	840 000
63	849 500	7 700	857 200
64	864 900	7 800	872 700
65	882 200	8 000	890 200
66	899 800	8 100	907 900
67	917 300	8 300	925 600
68	935 500	8 500	944 000
69	953 900	8 600	962 500
70	972 600	8 800	981 400
71	991 700	9 000	1 000 700
72	1 011 200	9 200	1 020 400
73	1 031 300	9 300	1 040 600
74	1 051 600	9 500	1 061 100
75	1 072 400	9 700	1 082 100
76	1 093 900	9 900	1 103 800
77	1 115 100	10 100	1 125 200
78	1 137 400	10 300	1 147 700
79	1 160 000	10 500	1 170 500
80	1 182 800	10 700	1 193 500

**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 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 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.

## 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.

#### 2) § 15.1 Administrative vedtak

§ 15 ~~1~~ Administrative vedtak

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

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

Dok. 25, del C:

Særbestemmelser med Faqforbundet.

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

Særbestemmelser med Delta.

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

## 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 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 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 utarbeidelse 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.**



## 2) Kap. 7 Pensjon

### § 7.1 Pensjon

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter den 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.*

## 3) § 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.

#### 4) § 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 vekten 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.

#### 5) § 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 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.

Endringene i § 10.2 trer i kraft 01.01.2021.

## **6) 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:

- a) Fravær med hel eller delvis lønn
- b) Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlig verv
- c) Permisjon uten lønn medregnes med inntil ett år
- d) 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.
- e) Permisjon uten lønn i forbindelse med etter- og videreutdanning godskrives med inntil 3 år
- f) Fravær ved verneplikt

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

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansettelse av kortere varighet enn 1 måned godskrives ikke. Ansettelse av kortere varighet enn 1 måned godskrives likevel dersom flere slike ansettelse 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.

**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:

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

3) *1.3 Kriterier*

1.3 Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

4) *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.**

**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.*