Dokument nr. 25

Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune

Tariffperioden 1.5.2020-30.4.2022

Oslo kommune

FORORD

Dokument nr. 25 inneholder overenskomster for tariffperioden 1.5.2020 - 30.4.2022.

Endringer i fellesbestemmelsene samt de endringer som er foretatt i særbestemmelsene gjelder fra 1.5.2020 - dersom ikke annet fremkommer av avtalen.

Overenskomstsamlingen er delt inn i følgende hoveddeler:

A Fellesbestemmelser

B Generelle særbestemmelser

C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Overenskomstens del A - Fellesbestemmelser og del B - Generelle særbestemmelser er inngått mellom Oslo kommune på den ene side og de organisasjoner som er nevnt under KAH, Unio, Akademikerne-K og YS-K Oslo.
Overenskomstens del C - særbestemmelser er inngått mellom Oslo kommune på den ene side og vedkommende organisasjon på den annen side slik det framgår av hver enkelt særbestemmelse.

Fortolkningsspørsmål o.l. vedrørende dette dokument forelegges
Byrådsavdeling for finans.

Rådhuset
0037 OSLO

Tlf.: 02180

Oslo kommune

INNHOLD

A FELLESBESTEMMELSER 8

Kap. 1 Virkeområde m.v. 8
Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister 8
Kap. 3 Ferie 9
Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon 11
Kap. 5 Personalforsikringer 16
Kap. 6 Lønn under verneplikt 18
Kap. 7 Pensjon 19
Kap. 8 Arbeidstid 19
Kap. 9 Lønn 24
Kap. 10 Søn- helge- og høytidsdager 27
Kap. 11 Overtid 29
Kap. 12 Lønnsansiennitet 31
Kap. 13 Stedfortredertjeneste 32
Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid……..
Kap. 14 Disiplinære forføyninger 32
Kap. 15 Vedtak om lønnsplassering 33
Kap. 16 Justeringer/forhandlinger 33
Kap. 17 Tvist om overenskomstens forståelse 34
Kap. 18 Ikrafttreden, varighet og etterbetaling, 2. avtaleår 35

B GENERELLE SÆRBESTEMMELSER 36
1 Lønnsrammesystemet 36
2 Deltidsstillinger 39
3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp 39
4 Arbeidstid m.v. på tjenestereiser 39
5 Arbeidstid m.v. ved ferieopphold med pasienter/klienter 40
6 Lærlinger 42
7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune 44
8 Seniorpolitikk 45
9 Lokal lønnsdannelse 46

C ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER 47

Særbestemmelser med Fagforbundet 47

1 Byrådsavdeling for miljø og samferdsel 47
1.1 Bymiljøetaten 47
1.1.1 Bydriftsdivisjonen 47
1.1.1.1 Teknisk drift 47
1.1.1.2 Skog og landskap – generelt 47
1.1.1.3 Oslo kommunes skoger 47
1.1.1.4 Idrettsavdelingen 48
1.1.1.5 Bad 49
1.1.1.6 Bypatruljen 49
1.2. Brann- og redningsetaten 49
A. Brannpersonell i utrykningstjenesten 49
B. Brannpersonell ved 110-sentralen 50
C. Overordnet personale – hjemmevakt 50

D. Boligseksjonen 51
1.3 Vann- og avløpsetaten 51

2 Byrådsavdeling for oppvekst og kunnskap 52
2.1 Utdanningsetaten 52
A Skolevaktmestre 52
B Tilsynsvakter 52
C Skoleassistenter 52
D Aktivitetsskolen 53
E Skole- og AKS-assistenter (stillingskode 5) .....
2.2 Barnehager 53
2.3 Barneparker 54

3. Byrådsavdeling for helse, eldre og innbyggertjenester 54
3.1 Hjemmehjelpere 54
3.2 Turvirksomhet for ungdom 54
3.3. Altmuligpersonell 55
34. Helseetaten – Avdeling for Tannhelsetjenesten 55

4. Byrådsavdeling for næring og eierskap 56
4.1 Kultur og idrettsbygg 56
4.2 Oslo Havn KF 56

5. Renholdere/Renholdsoperatører 56
A Generelle bestemmelser 56
B Skolerenhold 56
C Øvrig renhold 57
D Øvrige institusjoner/institusjoner innen rusomsorgen 58

6. Institusjonsprest 58

7. Diverse bestemmelser 58

8. Maskinførerregulativet 59

9. Baser 60

10. Akkorder 60

Utsendelse av rundskriv 61

Særbestemmelser med Creo 61

Særbestemmelser med Fellesorganisasjonen 63

Særbestemmelser med Utdanningsforbundet 63
1. Barnehagen 63
2. Veiledningsavtale for rådgivere i pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) 64
3. Skoleverket (undervisningspersonalet og skoleledere) 65
3.1 Tilpasning til fellesbestemmelsene (del A) 65
3.1.1 Ad kapittel 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister 65
3.1.2 Ad kapittel 3 Ferie 65
3.1.3 Ad kapittel 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon 66
3.1.4 Ad kapittel 5 Personalforsikringer 67
3.1.5 Ad kapittel 6 Lønn under verneplikt 67

3.1.6 Ad kapittel 7 Pensjon ... 67
3.1.7 Ad kapittel 8 Arbeidstid ... 68
3.1.8 Ad kapittel 9 Lønn ... 68
3.1.9 Ad kapittel 11 Overtid ... 69
3.2 Tilpasning til generelle særbestemmelser (del B) ... 69
3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen ... 69
3.3.1 Formål ... 69
3.3.2 Årsverket ... 70
3.3.3 Undervisningstid ... 70
3.3.4 Fordeling av arbeidsoppgaver ... 70
3.3.5 Arbeidsplaner ... 71
3.3.6 Prosedyrer ... 71
3.3.7 Tvistebestemmelser ... 72
3.3.8 Årsrammer ... 74
3.4 Arbeidstid for skoleledere og ressursbestemmelser til skoleledelse ... 76
3.4.1 Arbeidstid for skoleledere ... 76
3.4.2 Ressursbestemmelser til skoleledelse ... 77
3.5 Lønn m.v. for skoleledere ... 78
3.5.1 Kriterietallet ... 78
3.5.2 Sikringsbestemmelser ... 79
3.5.3 Funksjonsoppgaver ... 79
3.5.4 Seniortillegg ... 79
3.6 Funksjonstillegg – pedagogisk personale ... 79
3.6.1 Generelt ... 79
3.6.2 Kontaktlærertjeneste ... 79
3.6.3 IKT-driftsansvarlig ... 79
3.6.4 Realistkompetanse ... 80
3.6.5 Samlingsstyrere ... 80
3.6.6 Fagkoordinator/fagansvarlig ... 81
3.6.7 Rådgiver/sosiallærer ... 81
3.6.8 Seniortillegg ... 81
3.7 Tidsressurser – pedagogisk personale (ikke skoleledere) ... 81
3.7.1 Kontaktlærertjeneste ... 81
3.7.2 Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon ... 82
3.7.3 ”2-timers rammen” på ungdomstrinnet i grunnskolen ... 82
3.8 Særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen ... 83
3.8.1 Undervisning av voksne på grunnskolen og den videregående skolens område ... 83
3.8.2 Arbeidsmarkedsopplæring (yrkesopplæring for voksne) ... 83
3.8.3 Undervisning i norsk med samfunnskunnskap for voksne innvandrere og flyktninger ... 84
3.9 Bestemmelser, godtgjøringer m.m. ... 84
3.9.1 Reisebestemmelser ... 84
3.9.2 Bruk av private musikkinstrumenter i videregående skole ... 85
3.9.3 To klasser samtidig i yrkesfaglige studieretninger ... 85
3.9.4 Godtgjøring for timeplanlegging ... 85
3.9.5 Arbeidstøy ... 86
3.9.6 Undervisning i fengsler ... 86
3.9.7 Konferansetimetillegget ... 86
3.9.8 Godtgjøring for eksamensinspeksjon ... 86
3.9.9 Pensjonistavlønning ... 87
3.9.10 Diverse andre avtaler/bestemmelser ... 87

Særbestemmelser med Norsk Sykepleierforbund 88
1 Svangerskapskurs 88
2 Oversykepleier, ass. oversykepleier, avdelingssykepleier og ass. avdelingssykepleier, vakter 88
3 Utvidet arbeids- og ansvarsområde 88
4 Veiledning m.v. 89
5 Fagutviklingsprogram 89
6 Klinisk spesialist i sykepleie 89

Særbestemmelser med Norsk Fysioterapeutforbund 89

Særbestemmelser med Bibliotekarforbundet 105
1 Bibliotekarer ved Utdanningsetaten 105

Særbestemmelser med Tekna 90

Særbestemmelser med Arkitektenes Fagforbund 90

Særbestemmelser med Den norske legeforening 91

Særbestemmelser med Den norske tannlegeforening 96
Særbestemmelser med Juristforbundet 97

Særbestemmelser med Norsk psykologforening 97
Lønn 97
Avtale for psykologer i pedagogisk-psykologisk tjeneste 98
Veiledningsavtale for psykologer i pedagogisk-psykologisk tjeneste 99

Særbestemmelse med Samfunnsviterne 100

Særbestemmelse med NITO 101

Særbestemmelser med Delta 102

1 Byrådsavdeling for kultur, idrett og frivillighet 102
1.1 Oslo kulturskole 102

2 Byrådsavdeling for helse, eldre og innbyggertjenester 102
2.1 Helseetaten – Avdeling for Tannhelsetjenesten 102

3 Diverse etater 103

Særbestemmelser med Skolelederforbundet……

1. Arbeidstid for skoleledere og ressursbestemmelser til skoleledelse……
2. Lønn m.v. for skoleledere……...

Særbestemmelser med Parat……....

Oslo kommune har for tariffperioden 1.5.2020 - 30.4.2022 inngått overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår med følgende organisasjoner:

Kommuneansattes Hovedsammenslutning - Oslo (KAH)
- Fagforbundet
- Skolenes Landsforbund
- Fellesorganisasjonen
- Creo

Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio)
- Utdanningsforbundet
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Norsk Sykepleierforbund
- Norsk Fysioterapeutforbund
- Forskerforbundet
- Akademikerforbundet
- Presteforeningen
- Diakonforbundet
- Det norske maskinistforbund
- Bibliotekarforbundet

Akademikerne, seksjon kommune (Akademikerne – K)
- Arkitektenes Fagforbund
- Den norske legeforening
- Den norske tannlegeforening
- Den norske veterinærforening
- Naturviterne
- Norsk psykologforening
- Tekna
- Econa
- Juristforbundet
- Samfunnsøkonomene
- Samfunnsviterne
- Norsk lektorlag
- Den Norske Jordmorforening
- NITO
- Norges Farmaceutiske Forening

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune Oslo (YS-K, Oslo)
- Delta
- Skolelederforbundet
- Parat

Vedlegg; Lønnstabell og lønnsrammer

DEL A

FELLESBESTEMMELSER

Kap. 1 Virkeområde mv.

§ 1.1 Virkeområde
Overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i den enkelte tariffbestemmelse.

§ 1.2 Hjemmel for å avtale andre vilkår
Partene kan avtale at lønns- og arbeidsvilkår for bestemte grupper arbeidstakere skal fastsettes på annen måte enn det som fremkommer i overenskomsten.

Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister

§ 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 stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen.

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

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

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

§ 2.2 Oppsigelsesfrister

§ 2.2.1 Alminnelige bestemmelser
Som hovedregel gjelder en oppsigelsesfrist på 3 måneder fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Vedrørende eldre arbeidstakere m.v., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.

§ 2.2.2 Prøvetid og engasjement med varighet inntil 2 måneder
For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, er oppsigelsesfristen 14 dager regnet fra oppsigelsesdagen.

§ 2.2.3 Tidsbegrenset arbeidsavtale
Ved oppsigelse av tidsbegrensede arbeidsavtaler før utløpet av det bestemte tidsrom eller før det bestemte arbeid er avsluttet, gjelder en gjensidig skriftlig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsesdagen.

Kap. 3 Ferie

§ 3.1 Utbetaling av feriepenger m.v.

§ 3.1.1
Feriepenger kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 nr. 1. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

§ 3.1.2
Lønn under sykdom og ved svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

§ 3.1.3
Avtale om overføring av ferie til det følgende ferieår og avtale om forskuddsferie skal ikke gis innvirkning på feriepengegrunnlaget. Ved sluttoppgjør skal det foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

§ 3.1.4
Vedrørende forhøyet prosentsats for arbeidstaker over 60 år:

Ferieloven § 10 (3), 2. ledd, kommer ikke til anvendelse i Oslo kommune.

§ 3.2 Avtalefestet ferie

§ 3.2.1
Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstakere kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

§ 3.2.2
Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

§ 3.2.3
Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

§ 3.2.4
Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

§ 3.2.5
Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås.

Partene oppfordrer til at den avtalefestede ferien plasseres slik at krav til tjenesteproduksjonen i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

§ 3.2.6
Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 3.2.7
For skiftarbeidere tilpasses uttak av den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknad :
I tariffavtaler hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.

§ 3.3
Ferieloven § 11 (3) annet ledd kommer ikke til anvendelse for ansatte i Oslo kommune.

Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon

§ 4.1 Lønn under sykefravær

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Tiltredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste. Sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.

Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelser har ikke rett til sykelønn etter bestemmelsen her.

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Når arbeidstaker som nevnt i § 4.1.1 har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder.

Har arbeidstakeren tjenestegjort 6 måneder siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til lønn under sykdom etter bestemmelsene i § 4.1.1.

§ 4.1.3 Opphør av arbeidsforhold

Dersom arbeidstakeren er syk/blir sykmeldt i oppsigelsestiden, bortfaller retten til lønn under sykdom ved arbeidsforholdets opphør.

For midlertidig ansatte utløper retten til den tid det arbeid de var ansatt til opphører.

Forpliktelsene går fra forannevnte tidspunkt over på folketrygden.

§ 4.1.4 Omplassering

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn, dersom vedkommende har minst 2 års forutgående tjeneste i den høyere stilling.

Sykefravær med lønn kan regnes med som tjenestegjøring i relasjon til kravet om 2 års tjeneste i den høyere stilling.

Arbeidstakeren beholder den høyere stillings automatiske opprykksregler samt personlige tillegg og fastlønnstillegg, som er pensjonsgivende. Derimot skal alle tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper, falle bort.

Dersom en arbeidstaker på grunn av sykdom går over/omplasseres i en deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal vedkommende ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter reglene foran.

Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den del av stillingen som vedkommende på grunn av sykdom ikke kan ivareta, skal ikke utbetales. Det samme gjelder i de tilfeller hvor en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

Ved omplassering bibeholdes pensjonsgrunnlaget for så vidt angår regulativlønnen i den høyere stilling.

§ 4.2 Vurdere attføring
Snarest mulig og senest innen den frist som følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd, skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering og lovpålagt oppfølgingsplan være utarbeidet. Dersom attføringstiltak utprøves i dagstilling for arbeidstaker med ulempetillegg, beholder arbeidstakeren sin lønn etter § 4.6.1 i den perioden arbeidsgiver betaler sykepenger.

§ 4.3 Melding om sykefravær
Arbeidstakeren har plikt til å legitimere gyldig fravær. Dersom det ikke leveres inn tilfredsstillende dokumentasjon, skal det foretas trekk i lønn.

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens slutt til nærmeste leder med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenmelding skal leveres første arbeidsdag etter sykefraværet. I motsatt fall vil arbeidstakeren ikke få utbetalt lønn under sykefraværet.

§ 4.4 Egenmelding og legeerklæring
Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, og kan nyttes opptil tre kalenderdager om gangen. Har arbeidstakeren benyttet egenmelding for 3 kalenderdager, kan ny egenmelding først benyttes etter at han/hun har vært i arbeid i 16 kalenderdager. Sykdom på vakt som strekker seg over et døgnskille skal regnes som en sykefraværsdag.

Sykefravær over 3 kalenderdager skal legitimeres ved legeerklæring. Ved lengre sykefravær skal legeerklæring som hovedregel fornyes hver 14. dag, med mindre arbeidstakeren er innlagt på sykehus.

Ved hyppige sykefravær kan ethvert sykefravær kreves legitimert ved legeattest. Virksomheten kan, ved hyppige sykefravær, etter drøfting med tillitsvalgte, henvise arbeidstakeren til kommunens bedriftsleger/bedriftsoverlegen med henblikk på å få kartlagt eventuelt behov for arbeidsmiljø-/attføringstiltak. Dersom arbeidstakeren motsetter seg dette, kommer § 4.6.3 til anvendelse.

Protokolltilførsel:
I IA-virksomheter kan det iht. IA-avtalen gjelde andre bestemmelser enn det som følger av § 4-4

§ 4.5 Dokumentasjon
Ved fravær utover arbeidsgiverperiodens varighet skal det innhentes nødvendig dokumentasjon for refusjon fra NAV. Dersom slik dokumentasjon ikke blir levert, vil det bli foretatt trekk i lønnen.

§ 4.6 Bestemmelser som gjelder for §§ 4.1 – 4.5 og kap. 5

§ 4.6.1 Definisjon av lønn
Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordfortjeneste, jf. dog § 4.1.4 første og tredje ledd.
Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, likevel slik at dersom beregningsgrunnlaget basert på de 4 forutgående uker eller etter oppsatt tjenesteplan gir høyere lønn, skal denne utbetales.

§ 4.6.2 Annet arbeid
En arbeidstaker som på grunn av sykdom ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning, i stedet for full sykepermisjon helt eller delvis gis annet arbeid med bibehold av den tidligere stillings lønn, dog ikke ut over de tidsrom som lønn kan gis etter § 4.1.1 første og annet ledd.

§ 4.6.3 Ikke krav på sykelønn
Arbeidstaker som mot bedre vitende fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter disse bestemmelser, har ikke krav på lønn under sykefraværet. Det samme gjelder dersom en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjødesløshet med hensyn til sin helse.

Retten til sykelønn faller bort under soning også for arbeidsgiverperioden.

§ 4.6.4 Kronisk sykdom
Dersom en arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte som medfører risiko for stort samlet sykefravær, plikter vedkommende å fremme søknad for NAV om fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden. Dette gjelder ikke ved sykefravær som skyldes yrkesskade.

§ 4.6.5 Søknad om arbeidsavklaringspenger og/eller pensjon
Arbeidstakeren skal søke arbeidsavklaringspenger når retten til sykepenger fra folketrygden opphører.

Kan arbeidstakeren ikke gis lønn etter §§ 4.1 – 4.5 og fortsatt er arbeidsufør, skal vedkommende søke uførepensjon, såfremt vedkommende ikke antas å kunne gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling innen rimelig tid.

Ved overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon, løper lønnen til utgangen av vedkommende kalendermåned.

§ 4.6.6 Refusjon i offentlige ytelser
Når kommunen utbetaler lønn etter bestemmelsene i kapitel 4, kan den kreve utbetalt til seg de offentlige pensjons- og trygdeytelser som arbeidstakeren har rett til mens vedkommende har lønn.

Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført til seg en så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av de foretatte lønnsutbetalinger.

§ 4.6.7 Regress
Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn m.v. under sykefravær gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

§ 4.7 Rettigheter ved fødsels-, omsorgs- og foreldrepermisjon

§ 4.7.1 Generelt
Bestemmelser i lov om folketrygd m/ forskrifter og arbeidsmiljøloven gjelder for arbeidstakere dersom dette gir bedre ordning.

§ 4.7.2 Tjenestefri med lønn
Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med lønn for den perioden som er hjemlet i lov om folketrygd § 14-9 dersom arbeidstaker har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de 10 siste måneder før nedkomst.

Ved beregning av 6 måneders tjeneste medregnes bare sykefravær med rett til sykepenger fra folketrygden og permisjoner med lønn etc. som til sammen ikke overstiger 4 måneder.

Ved flerbarnsfødsler forlenges stønadsperioden i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd § 14-9.

Tjenestefriheten skal legges til den tid det ytes stønad (foreldrepenger), jf. for øvrig bestemmelsene i lov om folketrygd § 14-10. Lønn gis fra det tidspunkt hun slutter i arbeidet, dog høyst 12 uker før fødselen og minst 6 uker etter fødselen.

§ 4.7.3 Bibehold av rettigheter
Arbeidstaker som i offentlig tjeneste har opparbeidet rett til lønnet permisjon under svangerskap og ved adopsjon beholder denne retten ved overgang til stilling i kommunen. Det forutsettes at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.

§ 4.7.4 Varsel om/avvikling av permisjon
Arbeidstaker skal i god tid varsle om når permisjonen tenkes avviklet, eventuelt levere legeerklæring med sannsynlig nedkomstdato.

Hvis tjenesten på grunn av svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver ta opp drøftelser med vedkommende arbeidstaker og dennes tillitsvalgte om at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen såframt omplassering ikke er mulig. Arbeidstakerens ønske skal tillegges betydelig vekt.

§ 4.7.5 Sykdom under svangerskap
Hvis det oppstår sykdom under svangerskapet, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter §§ 4.1 - 4.5 inntil nedkomsten såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

§ 4.7.6 Omplassering til annet arbeid m.v.
Gravide arbeidstakere som blir omplassert til lavere lønnet stilling som følge av risikofylt arbeid eller arbeidsmiljø, beholder den høyere stillings regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordfortjeneste.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Gravide arbeidstakere som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet på grunn av risikofylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Denne permisjonen berører ikke de lovfestede uker hun har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

§ 4.7.7 Fars/medmors permisjonsrett
Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomsten før stønadsperiodens utløp, jf. § 4.7.2, gis far/medmor, i henhold til lov om barn og foreldre §§ 3 og 4, når vedkommende fyller vilkårene i § 4.7.2 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd, såfremt vedkommende har omsorg for barnet.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende stønadsperiode som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan far/medmor ta ut dersom vedkommende for øvrig fyller vilkårene.

§ 4.7.8 Ny fødselspermisjon
Den som har hatt fravær med lønn etter § 4.7.2 må ha gjeninntrådt i arbeidsforholdet for å få lønn under ny permisjon.

§ 4.7.9 Amming
Arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag, gis i barnets første leveår tjenestefri med lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Ved særlige behov kan tjenestefri med lønn ut over barnets første leveår vurderes. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas en forholdsmessig beregning av lønnet tjenestefri, men med rett til tjenestefri etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

§ 4.7.10 Omsorgspermisjon
I forbindelse med arbeidstakers rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3, gis rett til lønn under permisjon dersom vedkommende overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Bor foreldrene ikke sammen, kan arbeidstakers rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet/fødselen.

§ 4.7.11 Tjenestefri uten lønn
I tilknytning til tjenestefri med lønn etter § 4.7, har hver av foreldrene ytterligere rett til inntil 1 års tjenestefrihet uten lønn. Permisjon etter § 4.7.10 kommer i tillegg.

Har ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke har omsorg utøves av en annen som har omsorg for barnet.

Er vilkårene for å få lønn etter §§ 4.7.2 – 4.7.7 og § 4.7.10 ikke til stede, gis tjenestefri uten lønn etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 og § 12-7.

§ 4.7.12 Adopsjon
Ved adopsjon av barn under 15 år, gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående tjeneste, rett til permisjon med lønn for den periode som er hjemlet i lov om folketrygd, fra det tidspunkt de overtar omsorgen for barnet. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.

Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende for adopsjon etter lov om folketrygd § 14-5, tredje ledd.

Arbeidstaker gis rett til 2 uker permisjon med lønn i forbindelse med omsorgsovertakelsen.

§ 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 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 funksjonshemmede barn.

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

§ 4.7.14 Langvarig syke/funksjonshemmede barn
Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke eller funksjonshemmede barn og som må delta i kurs eller opplæring på annen måte ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, har rett til lønn under slikt kurs- eller opplæringsfravær. Nødvendigheten av å delta i slikt kurs må legitimeres ved legeerklæring.

Arbeidstakere som har langvarig syke eller funksjonshemmede barn som må bo i institusjon, har rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for å kunne ha omsorg for barn i eget hjem.

Lønn utbetales etter samme regler som ved egen sykdom, jf. §§ 4.1- 4.6.

§ 4.7.15 Lønn ved nedkomst- og omsorgspermisjon
Lønn i forbindelse med nedkomst- og omsorgspermisjon utbetales etter § 4.6.1.

Når kommunen utbetaler lønn etter § 4.7, kan den kreve refundert stønad (foreldrepenger) i henhold til bestemmelsene i Lov om folketrygd.

Kap. 5 Personalforsikringer

§ 5.1 Ytelser ved yrkesskade/yrkessykdom

5.1.1 Yrkesskade/yrkessykdom
(1) Ved yrkesskade (godkjent av NAV som yrkesskade/yrkessykdom likestilt som yrkesskade) under arbeid i Oslo kommune, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

(2) Bestemmelsen skal også gjelde ved fjernarbeid og når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold fra klient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

(3) Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

(4) Ved yrkesskade etter første ledd bærer kommunen rimelige og nødvendige utgifter ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige ytelser.

5.1.2 Skade på reise
Engangserstatning etter § 5.1.3, menerstatning etter § 5.1.4 og erstatning ved dødsfall etter § 5.1.5 utbetales også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

5.1.3 Tap i fremtidig erverv
Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

5.1.4 Menerstatning
(1) Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 %	varig medisinsk invaliditet	1 G
30-70 %	varig medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	varig medisinsk invaliditet	3 G

(2) Rett på menerstatning etter denne bestemmelsen bortfaller dersom arbeidstakeren tilkommer menerstatning etter § 5.5 (kollektiv ulykke), og menerstatningen etter § 5.5 er minst like høy.

5.1.5 Død
Når yrkesskade medfører død, utbetales et beløp på 15 G til ektefelle/registrert partner, samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

5.1.6 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring
(1) I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter §§ 5.1.1 – 5.1.5 utbetales bare erstatning etter loven.

(2) I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter §§ 5.1.1 – 5.1.5 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

§ 5.2 Omplassering
Ved overføring til annet arbeid på grunn av yrkesskade/yrkessykdom beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn såframt han/hun har 1 års forutgående tjeneste.

§ 5.3 Kollektiv tjenestereiseforsikring
Oslo kommune tegner tjenestereiseforsikring.

§ 5.4 Kollektiv gruppelivsforsikring
(1) Kommunen tegner gruppelivsforsikring for arbeidstakere som er ansatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd. Ved dødsfall utbetales et engangsbeløp til ektefelle/registrert partner/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

(2) Beløpet fastsettes slik (G er grunnbeløpet i folketrygden):

Heltidsansatte:

Ennå ikke fylt	51 år:	10 G
Fylt	51 år:	9,5 G
Fylt	52 år:	9 G
Fylt	53 år:	8,5 G
Fylt	54 år:	8 G
Fylt	55 år:	7,5 G
Fylt	56 år:	7 G
Fylt	57 år:	6,5 G
Fylt	58 år:	6 G
Fylt	59 år:	5,5 G
Fra fylte	60 år:	5 G

Deltidsansatte:
For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkortning foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

(3) Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A. Avdødes ektefelle eller registrert partner (se dog bokstav C)
B. Samboer (se dog bokstav C)
C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de siste to år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ytelse fra forsikringsordningen tilsvarende 1,5 G til dødsboet.

(4) Erstatningen beregnes etter G på meldingstidspunktet med tillegg av renter etter forsikringsavtaleloven. Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter G på oppgjørstidspunktet.

§ 5.5 Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden
(1) Kommunen tegner forsikring for ulykke i fritiden for alle ansatte.

(2) Ved dødsfall utbetales forsikringssummen i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):.

A. Avdødes ektefelle eller registrert partner (se dog bokstav C)
B. Samboer (se dog bokstav C)
C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de siste to år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ingen forsikring.

(3) Erstatningen beregnes etter G på meldingstidspunktet med tillegg av renter etter forsikringsavtaleloven. Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter G på oppgjørstidspunktet.

5.6 Samordning
Forsikringene til Oslo kommune skal samordnes, slik at samlet erstatning som følge av dødsfall, varig medisinsk invaliditet og tap av fremtidig inntekt ikke kan overstige 18 G.

Felles protokolltilførsel:
Forsikringstilfeller som inntreffer før 01.05.2016 behandles etter vilkårene som følger av tidligere tariffavtale.

Kap. 6 Lønn under 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.

§ 6.2 Lønnens størrelse

§ 6.2.1 Forsørger
Arbeidstaker med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra,

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn 3,5 G. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

§ 6.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar
Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det gjøres ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg eller eventuelt botillegg

Ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l. utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

§ 6.3 Tjeneste på fridager
Ved repetisjonsøvelse, heimevernstjeneste o.l. gjøres det ikke fradrag for de militære ytelser arbeidstaker får for tjeneste på sine fridager.

§ 6.4 Reduksjon av ferien
Ferie opptjenes under lovbestemt verneplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter § 6.1 ovenfor.

Utkommandering til ordinær verneplikt i tiden 1. juni til 30. september medfører tilsvarende reduksjon av ferien.

Kap. 7 Pensjon

§ 7.1 Pensjon
Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter.

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.

Fra 01.01.2022 oppheves § 7.1 og erstattes med følgende:

§ 7 Pensjon
Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter den til enhver tid gjeldende avtale om pensjonsordninger for arbeidstakere i Oslo kommune..

Kap. 8 Arbeidstid

§ 8.1 Definisjon
Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven kap. 10.

§ 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 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.

§ 8.2 Ordinær arbeidstid for turnuspersonell

§ 8.2.1 35,5 timer pr. uke
For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:
- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00 - kl. 06.00.

§ 8.2.2 Tredelt skift- og turnusarbeid
For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under § 8.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden, med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke, slik:
- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer pr. uke, og skal ikke overskride 35,5 timer pr. uke.

§ 8.2.3 33,6 timer pr. uke
Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.
Med helkontinuerlig skift menes:
Arbeidstidsordninger som pågår døgnet rundt og uken rundt og hvor arbeidet er fordelt likt på 2 dagskift og 1 nattskift.

Med turnusarbeid som kan sammenliknes med helkontinuerlig skiftarbeid, forstås arbeid hvor den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan er henlagt til ulike tider av døgnet, slik at arbeidstiden for vedkommende omfatter minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse

tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00.

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de tall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

§ 8.3 Individuelle avtaler etter arbeidstakers ønske
Innenfor rammene av §§ 8.1. og 8.2 og arbeidsmiljølovens bestemmelser kan arbeidstaker og arbeidsgiver inngå avtale om arbeidstidsordninger, som er tilpasset arbeidstakers behov i ulike livsfaser.

Avtalene kan inngås for inntil ett år av gangen.

Når slike avtaler inngås for arbeidstakere som har sin arbeidstid regulert av § 8.1., tilkommer arbeidstaker ikke tillegg etter fellesbestemmelsene §§ 9 og 10.

§ 8.4 Alternative arbeidstidsordninger
Administrasjonen kan etter avtale med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte, innenfor rammen av kap. 8 fastsette andre arbeidstids- og fridagsordninger, jfr. for øvrig arbeidsmiljøloven kap. 10.

§ 8.5 Fritak for nattvakt
Arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattvakter dersom de selv ønsker det, og forholdene for øvrig ligger til rette for det.

§ 8.6 Forskjøvet arbeidstid
Under særlige forhold for kortere tidsrom, eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan arbeidsgiver når tillitsvalgte er enige i det, forskyve arbeidstiden.

Det betales da 50% tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid. Godtgjøring utbetales med de samme begrensninger som følger av fellesbestemmelsene kap. 11.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter forhandlinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet eller den som bemyndiges og vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

§ 8.6.1 Turnuspersonale
Ved endringer av turnusplan av kortere varighet på grunn av blant annet sykdom og annet fravær gjelder følgende:

a) Varslingsfrist
Bestemmelsen om en dags varsel forstås for turnuspersonale slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 i døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

b) Godtgjøring

Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktisk utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengre enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
Dersom forskyvning av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring først når summen av den utførte (forskjøvede) arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

c) Fridag
Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det gis ny fridag senere. Den nye fridagen gis i løpet av syv dager fra forrige fridag, jf arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsene regler og begrensninger.

Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt foran, vil reglene om overtid i fellesbestemmelsene kap. 11 komme til anvendelse.

d) Avspasering
Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfellet er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle ha vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter frammøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart. Er arbeidet påbegynt, gis i tillegg kompensasjon som for delt dagsverk.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger for dette under overtid.

§ 8.7 Delt dagsverk
Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor det ut fra bemanningssituasjonen er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift.

Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales kr 160,- pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, gis ytterligere kr 100,- pr. fremmøte. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer.

§ 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.

§ 8.9 Hvilende vakt
Tjenesten må utføres på arbeidsstedet, eller på et annet sted som arbeidsgiveren har bestemt.

Timetallet for hvilende vakt på avdeling omregnes etter forholdet 1:3. Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgedagstillegg betales for det omregnede timetall. Utkalles arbeidstaker med hvilende vakt på avdeling til aktiv tjeneste, betales denne som overtid.

Forlengelse av arbeidstiden ved vakt på vaktrom ut over det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, første punktum, skal være godkjent av Arbeidstilsynet før slik vaktordning iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, andre punktum.

§ 8.10 Innarbeidet tid
Arbeidsgiver kan, hvis driften tillater det, samtykke i at virksomheten eller deler av den, innarbeider "inneklemte arbeidsdager", forutsatt at innarbeidelsen skjer på forhånd, time for time. Den enkelte virksomhet kan samtykke i at julaften og nyttårsaften blir innarbeidet hvis driften tillater det. Innarbeidelsen skjer på forhånd time for time og etter drøfting med de tillitsvalgte.

Denne bestemmelse gjelder ikke for arbeidstakere med fleksitidsordning.

§ 8.11 Fleksibel arbeidstid
Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i Del B Generelle særbestemmelser.

§ 8.12 Kurs o.l.
Administrasjonen kan, når driften tillater det, samtykke i at elever ved skoler/kurs som har betydning for vedkommende arbeid, gis høve til uten trekk i lønn, å avkorte arbeidstiden helt eller delvis med det samme antall timer skolen/kurset varer. Samtykket må gis før skolen/kurset tar til.

Alle arbeidstakere er innen rammen av ordinær arbeidstid pliktige til å delta i kurs o.l. som arbeidsgiver holder for å øke de ansattes kvalifikasjoner.

Kap. 9 Lønn

§ 9.1 Lønnsregulativet

Ltr	Årslønn
1	341 350
2	344 650
3	348 050
4	351 550
5	355 050
6	358 650
7	362 350
8	366 150
9	369 950
10	373 450
11	377 050
12	380 550
13	384 250
14	388 350
15	392 350
16	396 550
17	400 550
18	404 750
19	408 950
20	413 150
21	418 050
22	422 750
23	427 350
24	434 600
25	439 000
26	444 000

27	449 200
28	454 800
29	460 700
30	467 100
31	473 600
32	481 000
33	488 500
34	496 700
35	504 900
36	513 600
37	523 400
38	532 100
39	541 400
40	551 400
41	560 700
42	570 900
43	581 600
44	591 300
45	602 800
46	614 800
47	626 900
48	638 900
49	650 600
50	662 900
51	674 900
52	687 000
53	700 300
54	713 900
55	730 500
56	747 200

57	761 200
58	776 300
59	791 500
60	807 700
61	823 400
62	840 000
63	857 200
64	872 700
65	890 200
66	907 900
67	925 600
68	944 000
69	962 500
70	981 400
71	1 000 700
72	1 020 400
73	1 040 600
74	1 061 100
75	1 082 100
76	1 103 800
77	1 125 200
78	1 147 700
79	1 170 500
80	1 193 500

1 Ovennevnte satser er nettolønnssatser eksklusive arbeidstakers andel av avgiften på kr 180,- pr. år til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet).

2 For ansatte i deltidsstilling med en beregnet arbeidstid på under 15 timer pr. uke trekkes avgiften med 50%.

§ 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 lønningsdagen 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. Før dette gjennomføres skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

§ 9.3 Tidspunktet for opptjening av tjenestetillegg
Arbeidstakere som fyller vilkårene for oppnåelse av tjenestetillegg i første halvdel av en lønningsperiode, regnes å ha opptjent tillegget fra begynnelsen av vedkommende periode. Arbeidstakere som fyller vilkårene i en lønningsperiodes annen halvdel, regnes først å ha opptjent tillegget fra begynnelsen av neste lønningsperiode. Tilsvarende regel gjelder hvor arbeidstaker har krav på automatisk opprykk i lønnstrinn eller lignende.

§ 9.4 Trekk i lønn for fagforeningskontingent
Det kan foretas trekk i lønn for fagforeningskontingent. Den enkelte organisasjon er selv ansvarlig overfor det enkelte medlem samt å melde lønnstrekket til virksomheten.

Kommunen er uten ansvar for medlemmenes innbetaling av fagforeningskontingent.

§ 9.5 Renter ved forsinket betaling
Lov av 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling m.m. får ikke anvendelse på pengekrav i forbindelse med lønnsregulering, lønnsopprykk mv. Kommunen vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig.

§ 9.6 Diverse bestemmelser om lønn

§ 9.6.1 Under 18 år
Unge arbeidstakere lønnes etter følgende skala:

Inntil 16 1/2 år …….. 80% av ltr. 1
Mellom 16,5-17 år …… 82% av ltr. 1
Mellom 17-17,5 år …… 84% av ltr. 1
Mellom 17,5-18 år …… 86% av ltr. 1

§ 9.6.2 Lærlinger og praktikanter
For lærlinger og praktikanter gjelder særskilt fastsatte satser.

§ 9.6.3 Deltid
Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

§ 9.6.4 Divisor for timelønn
Timelønnssatsen for arbeidstakere i kontoradministrasjonen og arbeidstakere med 37,5 timer pr. uke utregnes etter 1950 timer pr. år og for arbeidstakere med 35,5 timer pr. uke etter 1846 timer pr. år. For arbeidstakere omfattet av § 8.2.2 utregnes timelønnssatsen etter 1846 timer pr. år. Timelønnssatsen for arbeidstakere med 33,6 timer pr. uke utregnes etter 1747 timer pr. år.

§ 9.6.5 Sikringsbestemmelse
Pr. 1.mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling.

Pr. 1.mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000,-.
Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering[1].
Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jamfør § 9.6.3.

§ 9.7 Godtgjørelse for skift-/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, samt arbeidstaker omfattet av § 8.2.2, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under § 9.7.1 og 9.7.2, tilstås kr. 25,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp fremgår av særbestemmelsene.

§ 9.7.4 Endret arbeidsplan

Overføres arbeidstaker med lørdagsfri til kontinuerlig skift, gis overtidsbetaling i den utstrekning den ordinære arbeidstid i overførings- eller tilbakeføringsuken overstiger 37,5 timer pr. uke regnet fra mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Faller overtidstimene etter lørdag kl. 13.00, gis 100 % tillegg, ellers 50 %. For øvrig gis ingen kompensasjon for eventuelle tapte frilørdager.

Kap. 10 Søn- helge- og høytidsdager

§ 10.1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på disse dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

Midlertidige ansatte som er inntatt for høyst 12 ukers arbeid får ikke lønn for helgedager.

Sesongarbeidere får etter 12 ukers sammenhengende arbeid ordinær lønn på helgedager mellom søndager. Det samme gjelder fra sesongens begynnelse dersom de har arbeidet minst 12 uker i sammenheng en av de 2 siste sesonger.

Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.

---

[1] Pr. 1.5.2020 utgjør minimum grunnlønn for arbeidstakere med 20 års lønnsansiennitet kr. 426 500

§ 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.[2]

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.

§ 10.3 Årlig godtgjørelse
Istedenfor lørdags- og søndagstillegg betalt pr. arbeidet time kan de sentrale lønnsmyndigheter, etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen, for enkelte arbeidstakere eller for grupper av arbeidstakere, fastsette en årlig godtgjørelse. Denne godtgjørelsen skal tilsvare hva vedkommende gjennomsnittlig ville tjent i lørdags- og søndagstillegg etter foranstående bestemmelser.

§ 10.4 Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)
Arbeidstakere i helkontinuerlig skift får 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time i tillegg for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag og 1. og 17. mai. Tillegget betales på helgedager for tjeneste i tiden fra kl. 13.00 dagen forut til kl. 07.00 dagen etter, på jul-, nyttårs- og pinseaften fra kl. 12.00 og på 1. og 17. mai fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Kompensasjon for tapt fridag:
Faller fridag inn på helgedag mellom søndager, jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, 1. og 17. mai gis en skiftlønn i tillegg. For jul-, nyttårs-, og pinseaften gis dog bare en timelønn for hver time vedkommende ville hatt tjeneste etter kl. 12.00 disse dager.

§ 10.5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke, og arbeidstakere omfattet av § 8.2.2)
Arbeidstakere for øvrig får for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften og 1. pinsedag, 1. og 17. mai 1 1/3 timelønn i tillegg pr. arbeidet time eller hvis partene er enige, fri det arbeidede antall timer senere med utbetaling av 1/3 timelønn

Tillegget betales for helgedagene, påskeaften, 1. og 17. mai for tjeneste i tiden kl. 00.00 til kl. 24.00. For jul-, nyttårs- og pinseaften i tiden kl. 12.00 til kl. 24.00.

Faller fridag på en av disse dager, gis ingen tilsvarende fri.

Kompensasjon for planmessig fridag:

[2] Bestemmelsen er endret med virkning fra 01.01.2021. Teksten som fremkommer i Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2018 – 30.04.2020 gjaldt til og med 31.12.2020.

Som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge/høytidsdag mellom søndager gis 1,5/313 av årslønnen

Beløpet utbetales i juni måned eller samtidig med ferietilskuddet til alle som har hatt slik tjeneste siden 1. januar samme år.

Disse bestemmelsene i § 10.5 gjelder ikke vaktmestere og vaktmesterassistenter med mindre annet er bestemt i særbestemmelsene.

Kap. 11 Overtid

§ 11.1 Overtidsarbeid

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid for hel stilling er overtidsarbeid og skal innskrenkes mest mulig. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

Når hensynet til kommunens interesse krever det, kan overtidsarbeid pålegges utført.

Den enkelte arbeidstaker skal varsles i så god tid som mulig om overtidsarbeidet.

For pålagt overtidsarbeid betales overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene i kapitlet her.

Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse dersom ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

§ 11.2 50 % og 100%- tillegg

For overtidsarbeid i tiden kl. 07.00 til kl. 20.00 betales 50% tillegg. Mellom kl. 20.00 og kl. 07.00, på søn- og helgedager og dager før disse etter ordinær arbeidstids slutt betales 100% tillegg.

Prosenttillegget beregnes av den ordinære lønn også ved akkordarbeid.

§ 11.3 Beregningsgrunnlag

For arbeidstakere ved kontoradministrasjonene regner man med 1925 timer i året. For andre arbeidstakere med års- eller månedslønn utregnes overtidsbetalingen etter samme divisor som for timelønn, jf. § 9.6.4.

§ 11.4 Overtidsbetaling – ved tilkalling

Arbeidstaker som etter tilkalling møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidsbetaling for 3 timer.

Er arbeidet etter slik tilkalling påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det etter dette for et tidsrom hvor det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den prosentsats som gjaldt ved arbeidets opphør.

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilkalling eller fremmøte.

§ 11.5 Spisepause

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid regnes en kortere spisepause som løpende arbeidstid. Det betales for denne og den tid overtidsarbeidet varer.

§ 11.6 Påbegynt 1/2 time

Overtidstillegget betales for hver påbegynt halve time.

§ 11.7 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, hvilende vakt

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

§ 11.8 Kostgodtgjørelse
Ved pålegg om overtidsarbeid umiddelbart etter arbeidstidens slutt og som varer lenger enn 2 timer, og som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr 40,-.

§ 11.9 Forskjøvet arbeidstid
Ved overtid på forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for utbetaling av 100 %-tillegget tilsvarende.

§ 11.10 Reisegodtgjørelse
Arbeidstaker som møter frem til eller avslutter overtidsarbeid eller forskjøvet arbeidstid utenfor den alminnelige driftstid for byens kommunikasjonsmidler, får betalt reisegodtgjørelse med kr 70,-. Betalingen faller bort hvis arbeidsgiver holder transport (hertil regnes også tjenestebil), betaler transportutgifter eller holder tjenestebolig.

§ 11.11 Deltid
Deltidsansatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller uke.

§ 11.12 Særbestemmelser for enkelte grupper

§ 11.12.1 Skiftarbeidstaker/arbeidstaker i turnustjeneste
Skiftarbeidstaker/arbeidstaker i turnustjeneste får for overtidsarbeid på ukentlig fridag 100 % tillegg, jf. § 8.2. Må vedkommende stå helt overtidsskift i sammenheng med sitt eget, får vedkommende 100 % tillegg etter 3 1/2 timer for så vidt vedkommende ikke etter § 11.2 foran skal ha 100 % tillegg for mer av tiden.

Må arbeidstaker i kontinuerlig skift arbeide overtid etter nattskift og i sammenheng med dette, får vedkommende 100% tillegg.

Arbeidstaker i kontinuerlig skift som blir tilkalt til overtid etter nattskift innen utløpet av det etterfølgende skift, får 100 % tillegg for arbeidet tid.

§ 11.12.2 Arbeidstaker i fast nattjeneste
Må stadig tjenestegjørende arbeidstaker i fast nattjeneste (jf. § 9.7.2) pålegges overtidsarbeid umiddelbart etter nattarbeidets avslutning, får vedkommende 50 % tillegg for de første 3 1/2 timer, deretter 100 % med mindre arbeidstakeren etter § 11.2 foran skal ha 100%.

§ 11.12.3 Arbeidstakere som har ordinær tjeneste på søn- og helgedager
Arbeidstakere som har ordinær tjeneste på søn- og helgedager, får for overtidsarbeid på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, 1. nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, 1. og 17. mai et overtidstillegg på 133 1/3 %.

§ 11.12.4 Kontoradministrasjonen
Bestemmelsene under § 9.7 og § 10.1 gjelder ikke arbeidstakere i kontoradministrasjonen. Varer overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid over 2 timer, skal personalet i kontoradministrasjonen ha en spisepause på 20 minutter ved den ordinære arbeidstids slutt. Spisepausen betales som overtid. Varer overtidsarbeidet mer enn 3 timer, bør personalet ha en spisepause på minst 1 time som ikke betales.

§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid

For arbeidstakere med ukontrollerbar overtid eller som selv kan avgjøre når overtid er nødvendig for dem (oppsynsmenn/-kvinner m.fl.), kan de sentrale lønnsmyndigheter, etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, fastsette en årlig sum som overtidsgodtgjørelse istedenfor overtidsbetaling etter bestemmelsene i dette kapittel.

§ 11.12.6 Begrensning
Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller har en særlig selvstendig stilling har rett til overtidsgodtgjøring når disse arbeidstakerne enten:
1. følger dem de er satt til å lede eller
2. går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan) eller
3. er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.

§ 11.13 Avspasering
Pålagt overtidsarbeid kan avspaseres hvis tjenestens tarv tillater det og arbeidsgiver og vedkommende arbeidstaker er enige om avspasering. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Overtiden avspaseres i løpet av en 12 måneders periode. I motsatt fall utbetales ordinær timelønn.

Arbeidstaker som etter sin arbeidsinstruks eller etter tilsettingsvilkårene har plikt til å møte i politiske utvalg, herunder bydelsutvalg, utenom ordinær arbeidstid og som ikke har rett til overtidsbetaling etter § 11.12.6, kan tilstås inntil 7 fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomhet av denne karakter. Slike fridager skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Kap. 12 Lønnsansiennitet[3]

§ 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.

[3] Kapittelet er endret med virkning fra 01.01.2021. Teksten som fremkommer i Dok. 25 for tariffperioden 01.05.2018 – 30.04.2020 gjaldt til og med 31.12.2020.

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 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 til sammen evt. sammen med timelønnet arbeid over 1 år utgjør minst 700 timer.

Ved avlønning i læretid i 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.

Kap. 13 Stedfortredertjeneste

§ 13.1 Beordring - stedfortredertjeneste
Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes.

§ 13.2 Godtgjøring
Under slik tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales etter 1 ukes forløp den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i de tilfeller stillingsinnehaveren har utdannelsespermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.

Lønnen skal fastsettes slik at arbeidstakeren ikke går ned i lønn, jfr. § 4.6.1, som følge av beordringen.

Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.

Stedfortredergodtgjørelse utbetales normalt ikke til faste stedfortredere der dette er lønnsmessig kompensert i vedkommendes lønnsplassering.

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. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene om mulig underrettes.

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 arbeidstakerorganisasjonen.

Kap. 14 Disiplinære forføyninger

§ 14.1 Skriftlig tjenestepåtale
Når et forhold påtales skriftlig, kan tillitsvalgte med vedkommende arbeidstakers samtykke underrettes ved gjenpart. Vedkommende kan selv eller ved den han/hun gir fullmakt kreve forhandlinger om saken med den som har gitt påtalen. Denne bestemmer deretter om påtale skal stå ved makt. Krav om forhandlinger må være framsatt innen 1 uke.

Skriftlig påtale kan ikke brukes til arbeidstakerens skade, når vedkommende i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

Kap. 15 Vedtak om lønnsplassering

§ 15 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.

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.1 Justeringer
I tariffperioden kan det forhandles om endringer av de nåværende lønnsplasseringer. 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 som avgjør tvisten med bindende virkning fra det avtalte tidspunktet og innenfor den avtalte økonomiske rammen.

§ 16.2 Forhandlinger
De lokale organisasjoner kan uavhengig av det som er nevnt under § 16.1 fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

a. når stillingens/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
b. når kommunen har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
c. når kompetansekravene til en stilling er blitt endret

d. når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen
e. ved kompetanseutvikling hos arbeidstaker som er relevant for vedkommendes arbeidsområde

I slike tilfelle kan vedkommende virksomhet og vedkommende lokale organisasjon inngå avtale om:

a. endring av stillingskode og lønnsramme innenfor sentralt fastsatt stillingsregister og kodestruktur
b. endring av alternativ i lønnsrammen (lønnstrinn)
c. tillegg til regulativlønn, f. eks. bruk av kronetillegg, T-trinn som en personlig ordning.

Ved eventuell uenighet i lokale forhandlinger, sender de lokale organisasjoner saken til sine sentrale organisasjoner.

De sentrale organisasjoner kan innen 14 dager etter at lokale forhandlinger i hht. ovenstående er avsluttet kreve sentrale forhandlinger i tilknytning til lokal uenighet.

Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet i sentrale forhandlinger, kan tvisten bringes inn for ankenemnd, jf. fellesbestemmelsene kap. 16 § 16.3.

Protokolltilførsel:
Ovenstående endringer i § 16 innebærer ingen endring i den adgang kommunen bl.a. i henhold til tidligere praksis har til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

Merknad til § 16.2 Forhandlinger
Det er de lokale tillitsvalgte som representerer arbeidstakersiden. Unntaksvis kan en annen lokal organisasjon i virksomheten eller i en annen virksomhet eller sentrale tillitsvalgte opptre på vegne av en arbeidstaker/arbeidstakergruppe. Vedkommende organisasjon meddeler dette til virksomhetsledelsen.

§ 16.3 Tvisteløsning - ankeutvalg
Ankeutvalg 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 avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. Det fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

Utvalget avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 16.2.

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

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

§ 16.4 Lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell
Har kommunen særlige vansker med å rekruttere eller beholde kvalifisert personell, kan kommunen og vedkommende arbeidstakerorganisasjon inngå avtale om:

a. endring av stillingskode/lønnsrammeplassering
b. endring av lønnstrinnsplassering

c. spesiell avlønning som for eksempel bruk av kronetillegg som en personlig ordning

Dette innebærer ikke endringer i den adgang kommunen har i henhold til tidligere praksis til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

Kap. 17 Tvist om overenskomstens forståelse

§ 17.1 Tvistebestemmelse

Oppstår det tvist om forståelse av overenskomsten, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger, som skal finne sted snarest mulig, og ikke senere enn 14 dager etter at den er forlangt av en av partene.

Oppnås ikke enighet, avgjøres saken som arbeidsrettssak, for så vidt partene ikke blir enige om å henvise saken til avgjørelse av voldgiftsrett. Denne består av 3 medlemmer, hvorav arbeidstakerne velger 1 og kommunen 1. Disse 2 velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmekleren.

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.

DEL B

GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

1 **Lønnsrammesystemet**
Lønnsrammesystemet, herunder plassering i stillingsregisteret, inngår som en del av denne overenskomst.

Vedlegg til lønnsrammesystemet:

KRITERIER FOR LØNNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1.1 Innledning

1.1.1 Stillinger i Oslo kommune vil som hovedregel være innplassert i lønnsrammesystemet.

1.1.2. Kriteriene i pkt. 1.3 nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingsmessig sammenheng.

1.1.3. Lønnsrammesystemet i Oslo kommune vil få anvendelse i hovedsak i følgende tilfeller:

a) ved innplassering av nye og omgjorte stillinger

b) ved flytting av en stilling/stillingsinnehaver fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen

c) ved omgjøring av en stilling fra en stillingskategori til en annen

1.1.4. Lønnsrammesystemet forutsettes å gi muligheter for å avansere lønnsmessig på faglig grunnlag uten å skifte stilling.

1.1.5 Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk. For å bidra til forutsigbarhet bør den lokale lønnspolitikken gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

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.

1.2 Bruk av lønnsrammesystemet

1.2.1Sentrale og lokale forhandlinger

De tariffmessige sider ved lønnsrammesystemet håndteres mellom de sentrale avtaleparter. Sentrale justeringsforhandlinger, jf. fellesbestemmelsenes § 16.1, kan omhandle systemmessige endringer og lønnsendringer for stillingsgrupper, eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til

justeringsforhandlinger og hvorvidt denne avsetning skal anvendes sentralt eller lokalt eller som en kombinasjon av disse alternativer.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønnsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Retningslinjer for lokale forhandlinger drøftes med forhandlingssammenslutningene i etterkant av tariffrevisjonen, og i god tid før gjennomføring av forhandlingene i den enkelte virksomhet.

1.2.2 Lokal bruk av lønnsrammesystemet

Virksomhetene i Oslo kommune lønnsplasserer stillinger etter de til en hver tid gjeldende fullmakter, og innen de rammer som følger av lønnsrammesystemet.

1.2.3 Resirkulerte midler

Dersom de sentrale parter avsetter midler til lokale forhandlinger, fastsettes resirkulerte midler til 0,1 % av lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

1.2.4 Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommune fastsettes sentralt.

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om dette. Det kan videre reises krav om oppretting av nye stillingskoder i forbindelse med lønnsoppgjørene. Kravet må reises fra den tariffparten som ønsker dette. Denne ordning er ikke til hinder for at Oslo kommune sentralt oppretter nye stillingskoder i forbindelse med administrativ lønnsfastsetting, jfr. Fellesbestemmelsenes § 15.

1.2.5 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Oslo kommune ved byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet, foretar fordelingen på de enkelte virksomheter innenfor den avsatte rammen. Fordelingen legges frem for beregningsutvalget og resultatet meddeles organisasjonene.

De sentrale parter foretar hver på sin side nødvendig opplæring i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål.

Gjennomføring av forhandlingene planlegges av de lokale parter i fellesskap. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

Når arbeidsgivers siste og endelige tilbud er fremlagt, skal det inngås avtale med de organisasjoner som aksepterer tilbudet. Det skal fremkomme av protokollen hvilke organisasjoner som eventuelt ikke aksepterer tilbudet.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

1.3 Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

Partene er enige om følgende når det gjelder kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn innenfor lønnsrammesystemet i Oslo kommune:

1.3.1 Forutsetninger/grunnlag

Følgende forhold skal vurderes og legges til grunn ved anvendelsen av kriteriene:

- Målet for tjenesten
- Brukerfokus
- Likestilling og likelønn
- Mangfold
- Alternative karriereveier

Likestillings- og diskrimineringslovens krav må synliggjøres i anvendelsen av lønnskriteriene.

1.3.2 Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

A Arbeids- og ansvarsområde

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

B Ledelsesansvar

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

C Kompetanse

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

D Mål og resultat

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

E Rekruttere og beholde

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

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

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 arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.

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.

2 Deltidsstillinger

Med deltidsansatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. i gjennomsnitt pr. uke), som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

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 kr. 50,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

4 Arbeidstid m.v. på tjenestereiser

4. 1 Tjenestereiser

4.1.1 a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
b. Dokumentert reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn.
c. Er reisen ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid betales med ordinær timelønn.

4.1.2 Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisen og som har tilknytning til reiseoppdraget.

4.1.3 Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og oppdragssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere oppdragssteder, regnes tid for reiser mellom oppdragsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

4.1.4 Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstaker som er omfattet av avtale om lønns- og arbeidsvilkår for toppledere i Oslo kommune.

Med mindre annet er avtalt, gjelder ovennevnte bestemmelser også for pålagte tjenestereiser utenlands. Det vises for øvrig til Særavtale om dekning av utgifter til reise, kost og overnatting ved tjenestereise for arbeidstakere i Oslo kommune.

Andre bestemmelser
Der det finnes bestemmelser om dekning av utgifter i forbindelse med reiser, går disse foran dette punkt.

4. 2 Midlertidig opprettet arbeidssted ved bygg- og anleggsvirksomhet

Bestemmelsen gjelder for ansatte knyttet til bygg- og anleggsvirksomhet og som må møte på midlertidig opprettet arbeidssted/riggplass etablert for et tidsbegrenset arbeidsoppdrag. Direkte oppmøtested ved arbeidstidens begynnelse er på den midlertidige opprettede arbeidsplassen.

Grunnlaget for utbetaling er dekning av reisetid, reisepenger og gangtid knyttet til midlertidig arbeidsplass for reise som foregår utenom ordinær arbeidstid.

Tillegget utbetales i form av T-trinn, som fastsettes etter forhandlinger mellom de berørte partene i virksomheten. Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter i Oslo kommune som avgjør saken etter forhandlinger.

Utenbys
I særskilte tilfeller hvor den midlertidige opprettede arbeidsplassen ligger utenfor Oslos grenser, avtales vilkår mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet basert på øvrige reisebestemmelser i Oslo kommune/Staten.

Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter i Oslo kommune som avgjør saken etter forhandlinger.

Vedrørende den konkrete utregningen og utbetaling av tilleggene/T-trinn vises det til protokoll av 25.05.2002.

5 Arbeidstid og fritid ved ferieopphold med pasienter/klienter

Arbeidstid og fritid for personale ved helse- og sosialinstitusjoner som deltar under pasienters/klienters ferieopphold i Norge eller utlandet:

Arbeidstid ved ferieopphold med pasienter og klienter er arbeidstid etter arbeidsmiljøloven og tariffavtalen, med de tilpasninger som følger nedenfor:

Dagsturer
Disse reglene gjelder ikke for dagsturer. Reglene kan heller ikke anvendes ved eventuelle fot- og sykkelturer. I slike tilfelle forutsettes det at partene lokalt avtaler spørsmål om arbeidstid og andre vilkår under turen før turen tar til.

Arbeidsplan (turnusplan)
Før reisen tar til skal det settes opp en arbeidsplan (turnusplan) som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid og fritid under reisen/oppholdet.
Antallet av arbeidstakere som skal delta i reise/opphold vurderes og fastsettes i forhold til antall og type av pasienter/klienter.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid
Arbeidsplanen (turnusplanen) som nevnt ovenfor kan - i tillegg til det tidsrom reisen/oppholdet varer - omfatte tidsrom før eller etter reisen/oppholdet, dog begrenset til et samlet tidsrom på maksimum 8 uker. For det samlede tidsrom kan det i så fall nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd.

Beredskapstjeneste
Dersom det ikke ligger til rette for å foreta gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5, 2. ledd, jf. ovenfor, avtales med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-4, 2. ledd, at det for reisen/oppholdet settes opp en arbeidsplan (turnusplan) på inntil 48 timer pr. uke under reisen/oppholdet. Den forlengede arbeidstid kompenseres med timelønn + 50%.

Hviletid mellom dagsverk og ukentlig fritid
Reglene i arbeidsmiljølovens § 10-8 (1) og (2) om hviletid mellom dagsverk og om ukentlig fritid fravikes etter avtale med tillitsvalgte. Dette forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Reisetid
Reisetid (opphold på tog, fly m.v. med nødvendig ventetid) regnes som arbeidstid i de tidsrom arbeidstakeren har aktivt tilsyn med pasientene/klientene. Reisetid mellom kl. 23.00 og kl. 07.00 beregnes som passiv tjeneste når arbeidstakeren tillates å sove. Arbeidstiden beregnes i forholdet 1:3.

Aktivt arbeid
Under oppholdet på feriestedet skal nattevakt mellom kl. 23.00 og kl. 07.00 normalt innrettes som passiv tjeneste. Arbeidstiden beregnes i forholdet 1:3.

Ved aktivt arbeid på vakten (herunder eventuelle visse tilsynsordninger) betales timelønn + 50% for den sammenlagt faktisk medgåtte tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min. eller mindre strykes, 15 min. eller mere forhøyes til 1/2 time).

Dersom situasjonen (klientene, lokale forhold) ikke gjør det mulig å innrette nattevakten som passiv tjeneste, regnes den med i arbeidstiden fullt ut.

Kost under reise og opphold
Arbeidstakere har fritt opphold og fri kost under reise/opphold. Dersom en arbeidstaker på sin fritid selv velger å innta sine måltider utenom oppholdsstedet, må vedkommende selv bære utgiftene ved dette.

Godtgjøring
For den tid reisen/oppholdet varer, gis arbeidstakeren godtgjøring på kr 110,- pr. døgn. Påbegynt døgn over 6 timer regnet fra reisens begynnelse godtgjøres som fullt døgn. For mindre enn 6 timer gis ingen godtgjøring.

6 Lærlinger

6.1 Opplæringen av lærlinger i Oslo kommune er hjemlet i Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juli 1998, gjeldende fra 1. august 1999.

6.2 For lærlinger fastsettes følgende regler for lønn:
Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønnen for håndverker/fagarbeider (p.t. stillingskode 67) eksklusive tillegg.
Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50% opplæring og 50% verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1.	2.	3.	4.	halvår
30%	40%	50%	80%	pst.

6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:
1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:
1. halvår: 45%
2. halvår: 55%
3. halvår: 80%

2 ½ års læretid i virksomheten:
1. halvår: 30%
2. halvår: 35%
3. halvår: 40%
4. halvår: 65%
5. halvår: 80%

3 års læretid i virksomheten:
1. halvår: 0%
2. halvår: 15%
3. halvår: 25%
4. halvår: 35%
5. halvår: 45%
6. halvår: 80%

Lærling i yrkes- og studiekompetanse (YSK-lærlinger)

Lærlinger ved YSK-linje går et fireårig utdanningsløp i en kombinasjon av skole og arbeidsliv. Når de har status som elever og er utplassert i en virksomhet, betales pr. time de arbeider i virksomheten med 30 prosent av begynnerlønnen (eksklusive alle tillegg) for en fagarbeider med fagbrev. Når de har tegnet lærekontrakt, og har status som lærlinger, skal de ha en prosentvis betaling pr. time de arbeider i virksomheten, i henhold til prosentsatsene for lærlinger som følger hovedmodellen.

Fag med 4 års praksis/læretid i virksomhet:

1. halvår: 30%
2. halvår: 30%
3. halvår: 30%
4. halvår: 30%
5. halvår: 30%
6. halvår: 40%
7. halvår: 50%
8. halvår: 80%

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av pkt. 6.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

6.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten
Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn)

6.5 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring
For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

6.6 Ubekvemstillegg
Lærlingen utbetales ubekvemstillegg etter fellesbestemmelsene kap. 9 og 10.

6.7 Overtid
Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innen de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3. Overtid skal søkes unngått. Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid. Hvis lærlinger likevel pålegges overtidsarbeid utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter fellesbestemmelsene kap.11 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i begynnerlønn i lønnsramme 101.

6.8 Sykelønn og foreldrepenger
Lærlingen gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter fellesbestemmelsene kap. 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

6.9 Gruppelivsforsikring
Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikring i fellesbestemmelsene kap. 5, med rettigheter som tilsvarer 50% av det beløp som fremgår av fellesbestemmelsene kap. 5, § 5.3 for heltidsansatte.

6.10 Bruttolønn
Lærlingen omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

6.11 For lærlinger gjelder opplæringslovens bestemmelse i § 4-4 om rett til å få fri til å gjennomføre teoriopplæring utenfor lærerbedriften.
Virksomheten dekker utgiftene til lærermateriell, lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven.

6.12 Lærekandidater lønnes i henhold til lønnsbestemmelsene for lærlinger.

6.13 Etter avlagt og bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen gis arbeidstakeren avlønning som fagarbeider.

7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

7.1 Denne avtale er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12, 4. ledd. For øvrig vises til fellesbestemmelsene kap. 8.

7.2 Innføring og praktisering av fleksitid i virksomheten skal ikke føre til forringelse av servicenivået overfor publikum.

7.3 Tillitsvalgte etter hovedavtalen og administrasjonen kan kreve drøftinger om innføring og praktisering av fleksibel arbeidstid.

Dersom virksomheten og/eller tillitsvalgte anser at fleksibel arbeidstid bør innføres for hele eller deler av virksomheten, legger administrasjonen saken frem for medbestemmelsesutvalget til avgjørelse.

7.4 Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter fellesbestemmelsene kap. 11. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes atskilt.
Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. fellesbestemmelsene kap. 11, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

7.5 Avtalen gjelder alle arbeidstakere innen vedkommende virksomhet. Byrådsavdelingene anses som virksomheter i forhold til disse bestemmelser.

Unntak fra retten til å bruke fleksitid gjelder for de arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftinger fastsetter den enkelte virksomhet hvilke arbeidstakere/arbeidstakergrupper som av tjenstlige grunner må unntas.

7.6 Deltidsansatt som arbeider hele dager omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid, såfremt dette ikke skaper problemer for utførelsen av arbeidet. Tilsvarende ordning kan også gjøres gjeldende for deltidsansatte som arbeider et mindre antall timer pr. dag. Deltidsansatte vil i så fall også få muligheten til å ta ut/flekse opptjente plusstimer. Den enkelte virksomhet kan imidlertid bestemme at deltidsansatte som arbeider deler av dager kan unntas fra fleksitidsordningen dersom vedkommende er ansatt på deltid for å dekke en bestemt del av arbeidsdagen.

7.7 Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid skal være underlagt kontroll med arbeidstiden. Kontrollordningen fastsettes av virksomhetens leder etter drøftinger med de tillitsvalgte.

7.8 Arbeidstidsbestemmelser betinget av ordningen med fleksibel arbeidstid er som følger:

a. Arbeidstid og kjernetid

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der ankomst og sluttid kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. 07.00– 09.00 og fra kl. 14.30 – 20.00 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene kap. 9.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale under de forutsetninger som ellers følger av denne avtale.

b. Avregningsperioden kan ikke overstige 12 måneder. Avregningsperiodens lengde avgjøres av vedkommende administrasjon, etter drøfting med de tillitsvalgte.

c. Det tillates overført 45 plusstimer eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode. Plusstid over 45 timer blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Avvikling av fleksitid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Ved fravær som fører til mer enn 10 minustimer ved utgangen av hver måned foretas trekk i lønn.

d. Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid kan, etter godkjenning fra nærmeste overordnede ta ut/flekse opptjente plusstimer.

For ansatte på heltid skal uttaket av fleksitid begrenses oppad til maksimum 24 hele dager pr. kalenderår. Deltidsansatte har begrensningen i forhold til sin stillingsstørrelse. Arbeidstakeren kan i stedet for hele dager gis adgang til å ta ut/flekse et tilsvarende antall timer. Ved en kombinasjon av timer og dager, kan det ikke tas ut/flekses mer enn til sammen 24 hele dager pr. kalenderår i hel stilling. Fellesbestemmelsene § 8.10 gjelder ikke for arbeidstakere med fleksitidsordning. Julaften/nyttårsaften kan tas ut/flekses i henhold til fleksitidsordningen, og kommer i tillegg til de 24 dagene pr. år.

Det er kun anledning til å avtale uttak/fleksing av opparbeidet plusstid fra gang til gang. Det er ikke anledning til å inngå faste, bindende avtaler om uttak/fleksing av plusstid.

Det er anledning til å ta ut/flekse plusstid i sammenheng med ferier etter avtale med overordnede og så fremt hensynet til driften tillater det.

Uttak/fleksing av plusstid må ikke være til hinder for den ordinære ferieavvikling. Praktisering av bestemmelsene i 7.8 d. avgjøres av virksomhetens leder.

8 **Seniorpolitikk**

Oslo kommune skal etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være seniorperspektiv i karriereplanleggingen, retrettstilling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid samt trening i arbeidstiden. Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte.

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 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.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt.
Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. 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.

DEL C

ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

Særbestemmelser kommer i tillegg til/erstatter fellesbestemmelsene og/eller de generelle særbestemmelser.

Protokolltilførsel vedr. C:
I de tilfeller kommunen og en organisasjon har opprettet særbestemmelser for en bestemt virksomhet eller en bestemt gruppe arbeidstakere, kan en annen organisasjon kreve opprettet tilsvarende særbestemmelser med kommunen. Rett til å opprette og forhandle om særbestemmelser i medhold av denne bestemmelse betinger at vedkommende organisasjon organiserer 17,5 % eller mer av de arbeidstakere bestemmelsen gjelder for.

Dersom særbestemmelse er inngått mellom kommunen og en organisasjon og vilkårene ovenfor ikke lenger er til stede basert på dokumenterte medlemstall pr. 1.1., opphører særbestemmelsen som avtale mellom kommunen og vedkommende organisasjon.

Særbestemmelser med Fagforbundet

1 BYRÅDSAVDELING FOR MILJØ OG SAMFERDSEL
1.1 Bymiljøetaten

1.1.1 Bydriftsdivisjonen

1.1.1.1 Teknisk drift

§ 1
Håndverkere innen bygg- og anleggsvirksomhet, og som selv holder verktøy, gis verktøygodtgjørelse etter overenskomst mellom NHO og Fellesforbundet.

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,- for begge dager til sammen. Tilsigelse gis når ansvarlig leder finner det påkrevet.

1.1.1.3 Oslo kommunes skoger

Ved arbeid innenfor Oslo kommunes skoger:

§ 1
Hogst og kjøring utføres normalt på akkord. Dersom forholdene tilsier det, kan arbeidsgiver etter drøfting med utvalget for tillitsvalgte, inngå avtale om timelønn.

Hogst, snarekjøring av hele stammer, snarekjøring av kappet tømmer utføres etter akkordoverenskomst mellom Skogbrukets arbeidsgiverforening og Fellesforbundet. Kjøring av lassbærende skogsmaskin utføres etter akkordavtale mellom Friluftsetaten og Friområdenes fagforening.

Ansatte med arbeidssted Oslo kommunes skoger utbetales vanlige timelønnssatser etter Oslo kommunes overenskomst når de utfører hogst og kjøring på tidlønn. De samme satser betales for

flytting og for arbeidsoppgaver som ikke er inkludert i hogst- og kjøreakkorden. Ved bruk av egen hest til timekjøring avtales godtgjørelse for egen hest med utvalget for de tillitsvalgte.

Ansatte med arbeidssted Oslo kommunes skoger beholder sine rettigheter i Oslo kommune i den tid de er beskjeftiget med hogst og kjøring.

Hoggeren holder motorsag ved ordinær hogst. Dersom det er unormal stor motorsagslitasje eller andre spesielle forhold, kan arbeidsgiver og arbeidstaker avtale at Bymiljøetaten holder motorsag eller betaler arbeidstakeren et tillegg for å holde motorsag. Verktøygodtgjørelse ved bruk av egen motorsag for akkord og timehogst avtales med utvalget for de tillitsvalgte på grunnlag av satsene i overenskomst mellom NHO og Fellesforbundet.

§ 2
Når ansatte med arbeidssted Oslo kommunes skoger beskjeftiges ved midlertidig opprettet arbeidsplass, får de betaling for reisetid og dekning av reiseutgifter etter nedenforstående bestemmelser.

a Reisetid
Ansatte med arbeidssted Oslo kommunes skoger regnes etter beliggenhet av sitt faste bosted å sokne til ett
av følgende sentra: Bogstad gård, Svendstua, Mortenstua, Skjerven, Sognsvann, Ullevålseter, Skar, Oset, Linderudkollen, Ammerud skogsenter, Nuggerud, Haugerud, Mariholtet, Rustadsaga, Grønmo, Bjørndal, Syverud skogstue, Fjell, Bysetermosen, Vangen, Rausjøgrenda.

Arbeidstakere som arbeider mer enn 5 km fra vedkommende senter etter korteste reiserute, utbetales reisetid med ordinær timelønn for den overskytende strekningen uten hensyn til hvor vedkommende selv reiser.

b Reisepenger
Arbeidstakere får dekket utgifter til arbeidsreise med utgangspunkt fra sitt bosted i Oslo, Oslo kommunes skoger eller fra grensen til Oslo/Oslo kommunes skoger til og fra arbeidsplassen på billigste måte, med offentlig kommunikasjonsmiddel eller ved kjøregodtgjørelse for egen bil med tillegg pr. passasjer og/eller tilhenger eller motorsykkel, moped eller sykkel etter satser fastsatt i overenskomsten mellom Skogbrukets Arbeidsgiverforening og Fellesforbundet, eller lokal avtale.

1.1.1.4 Idrettsavdelingen

§ 1
Hovedrengjøring er en del av rengjøringsbetjentenes arbeidsoppgaver. Arbeidet godtgjøres med regulativtimelønn + 50 % tillegg.

§ 2
Arbeidstiden ved idrettsanleggene inndeles av administrasjonen etter drøfting med utvalget for tillitsvalgte.
For 1. og 17. mai kan det bare arbeides med arrangementer som tilhører disse dagene.

1.1.1.5 Bad

§ 1
Arbeidstidsinndelingen fastsettes av administrasjonen etter drøftinger med utvalget for tillitsvalgte.

a Arbeidet inndeles i skift etter utarbeidet skiftplan. Arbeidstiden deles i perioden f.o.m. mandag t.o.m. fredag i skift mellom kl. 06.00 og 23.00. Tjenesten på lørdager og søndager utføres etter skiftplan utarbeidet og fastsatt av administrasjonen etter konferanse med utvalget for de tillitsvalgte. Arbeidstiden skal som regel være i sammenhengende skift, og kan bare deles hvor særlige forhold som sykefravær og lignende gjør overføring av personale nødvendig, eller hvor driftsforholdene krever deling av enkelte skift. I slike tilfeller må delt skift ikke ramme den enkelte arbeidstaker oftere enn hver tredje uke.

b Under hovedrengjøring får badebetjeningen som deltar i arbeidet individuell lønn med 50% tillegg.

c Arbeidstiden slutter kl. 12.00 på jul-, nyttårs- og pinseaften og kl. 14.00 på onsdager før skjærtorsdag og Kr. himmelfartsdag for badebetjeningen.

1.1.1.6 Bypatruljen

§ 1
Ved oppmøte til rettsmøte på fritid betales overtidsgodtgjørelse for den medgåtte tid. Det er en forutsetning at vedkommende møter i uniform. Dersom rettsmøte avholdes utenfor Oslo, gis ordinær timegodtgjørelse for medgått reisetid.

§ 2
Arbeidstakere som er pålagt veiledningstjeneste av nyansatte trafikkbetjenter i opplæringsøyemed, utbetales en veiledergodtgjøring på kr 20,- pr. time.

§ 3
Ved anvendelse av forskjøvet arbeidstid i henhold til fellesbestemmelsenes § 11.9 slik at arbeidstiden kan begynne til et hvilket som helst tidspunkt mellom kl. 05.00 og kl. 23.00, betales 100 % tillegg i tiden kl. 24.00 til kl. 06.00 (søn- og helgedager fra kl. 22.00). For de øvrige timer utenom ordinær arbeidstid betales 50 % tillegg.
Overtid i tillegg til forskjøvet arbeidstid betales etter de i fellesbestemmelsenes § 11.2 fastsatte regler.
Varer forskjøvet arbeidstid, påbegynt i tiden kl. 22.00 eller senere, høyst 4 dager i sammenheng, betales 100 % tillegg også mellom kl. 22.00 og kl. 24.00.

1.2. Brann- og redningsetaten

A Brannpersonell i utrykningstjenesten

§ 1
Særbestemmelsens del A er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd. Det gjøres unntak i denne avtale fra arbeidsmiljølovens § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd. Vilkårene om kompenserende hvile skal innarbeides i skiftplanen slik at vaktbelastningen i helgen blir minst mulig innenfor rammen av skiftordningen.

§ 2
Arbeidstid og skiftordning i utrykningstjenesten

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

Skiftplanen utarbeides etter drøftinger med de tillitsvalgte. Utgangspunktet for tjenesten er en 2-skiftsordning med 9 timers dagskift og 15 timers nattskift og med bibehold av døgnvakt lørdager og søndager.

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

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

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

§ 3
Utrykningstjeneste

Brannpersonell med utrykningstjeneste gis godtgjørelse pr løpende time etter fellesbestemmelsene § 9.7.1 for vakt i tidsrommet kl 17.00 til kl 06.00.

§ 4 Kompensasjon

Personell som blir beordret til tjenesten i forbindelse med pågående branner og ulykker, betales for hver påbegynte halvtime, inkludert reisetid fra og til hjemmet.

§ 5
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.

B Brannpersonell ved 110-sentralen

Personell som jobber ved 110-sentralen får, som erstatning for branntjenestetillegget, et tillegg på kr 10 000,- pr år som dekker både overgangen mellom vaktskiftene og overtid inntil 1 time når de beredskapsmessige forhold tilsier det.

C Overordnet personale – hjemmevakt

For overordnet personale i Brann- og redningsetaten som ikke tilkommer overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, gis kr 158,84 pr. vaktdøgn i kompensasjon for utrykning og arbeid på vakten.

I de tilfeller sivilingeniører, ingeniører, teknikere, montører m.v. deltar på lik linje i en og samme vaktordning, skal de ha samme kompensasjon som de øvrige vaktdeltakere.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

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,-

Feiermestere og feierinspektør som utfører vakttjeneste i samsvar med instruks, mottar en årlig godtgjørelse på kr 10 992,-.

§ 2
I Normene for arbeidsytelse fastsettes ved lokale forhandlinger.

II Som en forsøksordning skal fordelingen av inntektene av de tjenester Boligseksjonen selger til markedspris, i samsvar med bystyrets vedtak av 17.2.1993, reguleres av en bonusavtale som partene blir enige om ved lokale forhandlinger. Fordelingen av inntektene skal foregå etter de til enhver tid gjeldende bestemmelser som er regulert i effektiviseringsavtalen.

1.3 Vann- og avløpsetaten
§ 1
Fagarbeidere som selv holder verktøy, får et tillegg tilsvarende forskalingssnekker i overenskomsten mellom NHO og Fellesforbundet.

§ 2
Ved anvendelse av forskjøvet arbeidstid i henhold til fellesbestemmelsenes § 11.9, betales 100 % tillegg i tiden kl. 24.00 til kl. 07.00.

§ 3
Ved nattarbeid på overtid av minst 9 timers sammenlagt varighet i 2 på hverandre følgende netter, skal arbeidstakerne ha en hvilepause på 4 timer etter 2. natt.
Administrasjonen bestemmer når pausen skal tas, og pausen medfører ikke reduksjon av regulativlønn og det faste akkordtillegget i den utstrekning den legges i den ordinære arbeidstid.
§ 4 Overordnet personale – hjemmevakt
For overordnet personale i Vann- og avløpsetaten som ikke
tilkommer overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, gis kr 158,84 pr. vaktdøgn i kompensasjon for utrykning og arbeid på vakten.

I de tilfeller sivilingeniører, ingeniører, teknikere, montører m.v. deltar på lik linje i en og Samme vaktordning, skal de ha samme kompensasjon som de øvrige vaktdeltakere.

Godtgjøringen forhøyes med 100% for vakt på søn- og helgedager og dager før disse samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

2 BYRÅDSAVDELING FOR OPPVEKST OG KUNNSKAP

2.1 Utdanningsetaten

A Skolevaktmestre
§ 1 Arbeidstid og arbeidsområde
Arbeidstidens inndeling fastsettes av rektor etter drøftinger med utvalget for tillitsvalgte.

B Tilsynsvakter
Tilsynsvaktene godtgjøres etter ltr. 1 (37,5 timers uke). Fra lørdag morgen til kl. 13.00 betales søndagstillegg i tillegg til ltr. 1. For tilsyn etter ordinær arbeidstid på lørdager og for søn- og helgedagstjeneste settes godtgjørelsen til ltr. 1+ 50%. Denne godtgjørelse skal dekke enhver form for tilsynstjeneste inklusive flaggheising på disse dager. Tilsynsvaktene engasjeres for de dager og den tid skolen anser det påkrevet, (fortrinnsvis mellom kl. 17.00 og kl. 22.00 ukens 5 første dager), men for minst 3 timer den enkelte dag. Hvis bruken av lokalene etter kl. 22.00 er avtalt på forhånd eller godkjennes av skolens leder senere, betales tilsynet etter kl. 22.00 med ltr. 1 + 50%.

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.

Lønnen utregnes forholdsmessig.
Ved fastsetting av årslønn gjelder følgende:

1. Antall dager pr. år:

Skoledager	195
Feriedager	25
Bevegelige helligdager	10
Tilsammen	230

2. Årstimeverk = 7,5 timer x 230 dager = 1 725 timer
3. Årslønn = regulativlønn x årstimeverk delt på 1950 timer.

b For faste stillinger ved spesialskolene og skoler med spesialklasser gjelder følgende i tillegg til ordinær arbeidstid:
I tillegg til årstimeverk (1725 timer) kan rektor pålegge skoleassistenter (ved spesialskoler eller skoler med spesialklasser) å arbeide inntil 225 timer pr. år etter retningslinjer gitt av Utdanningsetaten. For disse timene betales godtgjørelse etter ordinær timelønn.
De som ikke har arbeidet 225 timer i tillegg til ordinær arbeidstid, vil få fortrinnsrett til arbeid på sommeråpne fritidshjem og ferieleire.

c Pålagt arbeid ut over 39 uker (195 skoledager) godtgjøres etter gjeldende timesatser.

§ 2 Ferie
Assistentenes ferie legges i den tid skolen har ferie.

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.

2 Arbeidsordningen skal som hovedprinsipp legges opp slik at en unngår delt dagsverk. Hvis det allikevel blir aktuelt å bruke delt dagsverk, kompenseres dette etter fellesbestemmelsenes § 8.7.

3 Pålagt overtid betales etter fellesbestemmelsenes Kap. 11. Med pålagt overtid forstås bl.a. også nødvendig tilsyn med barn som ikke er avhentet i rett tid.

4 For deltakelse i møter og planlegging utenom arbeidstiden som er arrangert av administrasjonen, betales overtidsgodtgjørelse etter vanlige regler for møtets varighet til dem som deltar på møtene. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.

Deltidsansatte som får ordinær timebetaling for deltakelse i personalmøter/foreldremøter, gis et tillegg på kr 35,12 pr. dag når oppholdet mellom arbeidsperioden er av minst 2 1/2 timers varighet.

5 Vareklærsavtalen som er inngått mellom Utdanningsetaten og de berørte parter gjøres gjeldende.

6 Jul og nyttårsaften er fridager uten ekstra trekk i lønn.

7 På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste.

8 Det avvikles 4 uker ferie i periden aktivitetsskolen har sommerstengt. Det kan gis rett til å innarbeide de resterende dagene aktivitetsskolen har sommerstengt, etter søknad.

E Skole- og AKS-assistenter (stillingskode 5)
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.

2.2 Barnehager
Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. For barnehagelærere og pedagogiske ledere skal 33,5 timer være bundet til institusjonen. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.
Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

For- og etterarbeid samt forelderkontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. Overtid foreligger når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke. Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidsbetaling. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.

Ansatte som får et opphold på minst 2 ½ time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,-pr. dag.
Jul og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.
På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste

Protokolltilførsel:
1. *Der barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal barnehagelærerne beholde full lønn. De kan i denne tid pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen. Hvis det gis fri med*

lønn, skal fritiden fordeles på de enkelte barnehagelærere så likt som mulig. Ved delvis belegg kan betjeningen reduseres tilsvarende. Barnehagelærere kan gis permisjon med hel eller delvis lønn etter arbeidsgivers vurdering i det enkelte tilfelle for å gjennomgå kurser m.v. med sikte på videre opplæring for yrket.

2.3 Barneparker
§ 1
Arbeidstiden er 3 1/2 time pr. dag i tiden 15.11.-14.3. og ellers 4 1/2 time pr. dag. I arbeidstiden er medregnet 1/4 time før åpning og 1/4 time etter stenging, til sammen 1/2 time pr. dag. I denne tid skal barneparkleder være til stede. Tiden dekker daglig rengjøring, opprydding, foreldrekontakt og mindre uregelmessigheter ved at barn kommer for tidlig eller hentes for sent. Utvidet arbeidstid som følge av at barn blir hentet etter den tid barneparkleder skal være til stede, godtgjøres med ordinær timebetaling.
Administrasjonen fastsetter åpningstiden etter virksomhetens behov.

§ 2
Lønnen fastsettes til halvparten av lønn i lønnsramme 503.
Hvor foreldremøter, kontaktmøter, dugnad o.a. pålegges av administrasjonen utenom arbeidstiden, godtgjøres dette med ordinær timelønn. Godtgjørelse for hovedrengjøring er inkludert i lønnen.

§ 3
Barneparklederne gis kr 725,- pr. år som dekker utgifter til porto, etc., vaskemidler, bøtte etc. samt nødvendig førstehjelpsutstyr. For ekstraarbeid med innkreving av oppholdsavgift, inn- og utmelding av barn, utlevering av purrebrev m.m. gis barneparklederne kr 819,- pr. år.

§ 4
Deltidsansatte som får ordinær timebetaling for deltakelse i foreldremøter, gis dessuten et tillegg på kr 50,00 pr. dag når oppholdet mellom arbeidsperiodene er av minst 2 1/2 timers varighet.

3. BYRÅDSAVDELING FOR HELSE, ELDRE OG INNBYGGERTJENESTER

3.1 Hjemmehjelpere

§ 1
Timebetalte hjemmehjelpere ansatt pr. 30.04.02 beholder ¼ timelønn beregnet etter ltr. 5 som en personlig ordning. Faste hjemmehjelpere beholder sin godtgjørelse for reise og gåtid med kr. 2.564,- pr. år som en personlig ordning.

Alle hjemmehjelpere får dekket sine faktiske reiseutgifter i arbeidstiden (maksimalt begrenset til universalkortets/halvårskortets kostende).

3.2. Turvirksomhet for ungdom
§ 1
Ungdommens uketurer varer fra mandag morgen til fredag kveld, eventuelt lørdag kveld. Helgeturene varer fra lørdag morgen til søndag kveld.
Det er 2 turledere pr. ungdomsgruppe og hver turleder har 7 1/2 timer aktivt arbeid, 4 1/2 timer passiv tjeneste og 3 timer pause (hvile, måltid etc.) pr. dag som legges innenfor rammen kl. 08.00 til kl. 23.00. Den passive tjenesten regnes med i arbeidstiden i forholdet 1:3, slik at den samlede arbeidstid er 9 timer pr. dag. Natten fra kl. 23.00 til 08.00 regnes som pause som ikke inngår i arbeidstiden. Turlederne har det tilsyn med ungdommen som forholdene gjør nødvendig og avtaler fordeling av aktivt arbeid, passiv tjeneste og pauser seg imellom.

3.3 Altmuligpersonell

1 Dersom bydelen ikke holder verktøy, får altmuligpersonell som bruker privat verktøy i tjenesten utbetalt verktøygodtgjørelse etter den til enhver tid gjeldende godtgjørelse som avtales mellom NHO og Fellesforbundet.
2 Altmuligpersonellets parkeringsgodtgjørelse dekkes etter faktiske medgåtte utgifter.

3.4 Helseetaten – Avdeling for Tannhelsetjenesten

1. Generelt
Denne avtalen gjelder for distriktsfullmektiger, klinikkfullmektiger og tannhelsesekretærer i Avdeling for Tannhelsetjenesten.

2. Arbeidstid
Samtlige nedenfor nevnte stillinger i Avdeling for Tannhelsetjenesten er helårsstillinger og har ukentlig arbeidstid på 37.5 timer og alminnelig ferieordning.

Klinikkfullmektiger og tannhelsesekretærer som velger å beholde tidligere ordning med 39 eller 43 ukers arbeidsår, beholder tittel og lønnsramme-/lønnstrinnplassering samt stillingens uketimetall (37.5), dvs henholdsvis 1462.50 og 1612.50 timer pr år som en personlig ordning.

3. Ulike tillegg - overgangsbestemmelser
Personlige tillegg (kronetillegg, T-trinn og/eller lønnstrinn) beholdes som personlige tillegg

4. Fleksibilitet - daglig og årlig arbeidstid
Alle i helårsstilling gis rett til permisjon uten lønn etter søknad for julaften, nyttårsaften, dagene mellom jul og nyttår, dagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag, samt onsdag før Kristi himmelfartsdag. For julaften og nyttårsaften beregnes trekket i lønn for 4 timer, for onsdag før Kristi himmelfartsdag og onsdag før skjærtorsdag samt for dagene mellom jul og nyttår beregnes trekket i lønn for 6 timer og for mandag og tirsdag mellom palmesøndag og skjærtorsdag 7.50 timer. Kun behov for assistering ved vaktberedskap skal være grunnlag for ikke å innvilge permisjon de nevnte dager.

5. Fleksibilitet vedrørende assistering av tannlege
Der hvor forholdene ligger til rette kan det inngås lokal avtale om at 1 tannhelsesekretær assisterer mer enn 1 tannlege.

6. Arbeidstøy
Arbeidstøy, som kitler og bukser, som pålegges brukt holdes og vaskes av kommunen.

7. Lokal avtale vedr. tannlegevakten

Lønns- og arbeidsvilkår for personell som gjør tjeneste på Tannlegevakten reguleres i egen lokal avtale om tannlegevakten.

4 BYRÅDSAVDELING FOR NÆRING OG EIERSKAP

4.1 Kultur- og idrettsbygg

4.1.1 Eiendomsavdelingen

§ 1
Driftsleder/driftstekniker arbeider etter en skiftplan. I skiftplanen inngår tjeneste på lørdag, søn- og helgedag.

4.2 Oslo Havn KF

A Trafikkledere
Trafikkledere som regelmessig oppebærer nattillegg, får ved stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling stillingens lønn fra første dag.

5 RENHOLDERE/RENHOLDSOPERATØRER

A. Generelle bestemmelser

1 Dersom det innføres forandringer i arbeidsmetoden for rengjøringsarbeid som har noen virkning av betydning for arbeidsbyrden, kan hver av partene ta opp spørsmålet om regulering av de for vedkommende områder fastsatte lønns- og arbeidsvilkår (herunder regulering av områdets størrelse). Som grunnlag for slike reguleringer kan tids- og arbeidsstudier kreves anvendt. Blir partene ikke enige om reguleringen eller om at betingelsene for denne foreligger, vises det til pkt. 10 i denne avtale.
Foranstående gjelder alle renholdere/renholdsoperatører som går inn under særbestemmelse Renholder/renholdsoperatør i den utstrekning disses lønn er godtgjørelse for rengjøringsarbeid.

2 Dersom en av partene krever det, utarbeides det en renholdsveileder i hver virksomhet eller deler av virksomheten.

3 Det utarbeides stillingsbeskrivelse for renholdere/renholdsoperatører, jfr. MBU-avtalen, § 4, pkt. 4.2.i.

4 Renholdere/renholdsoperatører fritas for vinduspuss, da dette er spesialrenhold.

5 Dersom det i spesielle tilfeller skulle oppstå behov for ekstraordinær rengjøring, som ikke er beskrevet i pkt. 2 og 3, søkes det løst ved forhandlinger mellom partene i virksomheten.

6 Det inngås lokale avtaler om bruk av vareklær og nødvendig verneutstyr i den enkelte virksomhet.

7 Arbeidstiden for renholdspersonalet følger overenskomstens fellesbestemmelsenes § 8 og arbeidstidens inndeling skjer etter drøftinger mellom virksomhetsleder og de tillitsvalgte.

8 Overtid godtgjøres etter fellesbestemmelsenes § 11.

9 Renholderne/renholdsoperatørene lønnes etter enhver tid gjeldende regulativlønn, jfr. overenskomstens del B Generelle særbestemmelser pkt.1.

10 Ved eventuell uenighet mellom partene i virksomheten, overføres saken til forhandlinger mellom de sentrale parter i Oslo kommune og Fagforbundet.

11 Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet, vises det til overenskomstens fellesbestemmelser kap. 17.

B. Skolerenhold

1. Lønn m.v.
Hovedrenholdet ved skolene utføres av renholdere i samsvar med den HMS-prosedyre som er fastsatt i Utdanningsetaten. Det forutsettes at arbeidsgiver legger til rette med den sikkerhet som arbeidsmiljøloven krever. Vinduspuss inngår ikke i hovedrenholdet.

1 Det utarbeides stillingsbrøker for den enkelte renholdere basert på hvor mange timer som går med til hovedrenhold.

2 Hovedrenholdet inkluderes i den ordinære arbeidstiden.
3 Årslønn er lik regulativlønn x årstimeverk delt på 1950.
4 Normalytelsen fastsettes etter forhandlinger mellom de lokale parter i Utdanningsetaten. Skoleledelsen foretar innplassering av bygninger etter kriterier som fastsettes i lokale forhandlinger. Det kan skje avvik oppad eller nedad i forhold til normalytelsen innenfor ovennevnte fastsetting.

2. Øvrige bestemmelser
1 Hovedrengjøring inkludert oppskuring, boning og gardinvask utføres i løpet av året etter på forhånd fastsatte retningslinjer, jf. bestemmelsene i pkt. B 1.
2 Ytelse pr. renholder pr. time skal være i samsvar med retningslinjene i pkt. B nr. 4.
3 Skolen måles opp som en sammenhengende post, brutto rengjøringsareal fastsettes. En ser bort fra omregningsfaktorer og frekvenser. Brutto rengjøringsareal dividert med ytelse pr. time er lik daglig rengjøringsbehov i timer.
4 Daglig renhold organiseres i team. For å unngå ulikheter praktiseres jobbrotasjon.
5 Renholdsleder vurderer rengjøringsbehovet ut fra retningsgivende arbeidsbeskrivelse.
6 Renholdsleder skal være renholdsoperatør/ renholder. Det utarbeides retningsgivende stillingsbeskrivelse for denne funksjon.
7 Arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og 17.00. Som hovedregel skal det være lik avslutningstid innen teamet. Dette gjelder også idrettslokaler. Arbeidstidens inndeling fastsettes av direktøren for Utdanningsetaten etter konferanse med skolens ledelse, renholdspersonalet og tillitsvalgte.
8 Renholderne/renholdsoperatørene ved samme skole skal i størst mulig utstrekning ansettes i samme stillingsstørrelse.
9 Fellesbestemmelsene gjelder for renholdspersonalet i den utstrekning ikke annet følger av særbestemmelsene.
10 For pålagt ekstraordinært arbeid betales etter medgått tid, jf. Fellesbestemmelsenes § 11.1. Hvis arbeidet ikke kan finne sted i tilknytning til ordinær arbeidstid, betales for minimum 2 timer.
11 Ved hovedrengjøring plikter ikke renholdspersonalet å sette opp eller ta ned de nødvendige stillaser.

C Øvrig renhold

For renholdere gjelder de Generelle bestemmelser. Hovedrenholdet utføres av renholdere/renholdsoperatører i samsvar med en internkontrollprosedyre i henhold til gjeldende standarder for renhold som er fastsatt i etaten/bedriften/bydelen. Det forutsettes at arbeidsgiver legger til rette med den sikkerhet som arbeidsmiljøloven krever.

I Lønn m.v.

1 Det utarbeides stillingsbrøker for den enkelte renholder/renholdsoperatør basert på hvor mange timer som går med til renholdet.
2 Årslønn er lik regulativlønn x årstimeverk delt på 1950.
3 Normalytelsen fastsettes etter forhandlinger mellom de lokale parter i virksomheten. Virksomheten foretar innplassering av bygninger etter kriterier som fastsettes i lokale forhandlinger. Det kan skje avvik oppad eller nedad i forhold til normalytelsen innenfor ovennevnte fastsetting.

II Øvrige bestemmelser

1. Ytelse pr. renholder pr. time skal være i samsvar med retningslinjer, jfr. pkt. I.

2. Bygningene måles opp som et sammenhengende areal, brutto rengjøringsareal fastsettes. En ser bort fra omregningsfaktorer og frekvenser. Brutto rengjøringsareal dividert med ytelse pr. time er lik daglig rengjøringsbehov i timer.
3. Daglig renhold bør organiseres i team. For å unngå ulikheter praktiseres jobbrotasjon.
4. Ledere for renholdsvirksomheten skal ha stillingsbeskrivelser og følge opp de renholdsplaner som er utarbeidet for området.
5. Stillingsbeskrivelser for renholdsledere skal inkludere arbeidsoppgaver for renholdere/renholdsoperatører.
6. Arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke og 7,5 timer pr. dag mellom kl. 07.00 og 17.00. Arbeidstidens inndeling fastsettes av virksomhetsleder etter drøftinger med de tillitsvalgte.
7. Renholdspersonalet ved samme tjenestested skal i størst mulig utstrekning tilsettes i samme stillingsstørrelse.
8. Fellesbestemmelsene gjelder for renholdspersonalet.
9. For pålagt ekstraordinært arbeid betales etter medgått tid, jf. Fellesbestemmelsenes § 11.1. Hvis arbeidet ikke kan finne sted i tilknytning til ordinær arbeidstid, vises det til overenskomstens fellesbestemmelser om overtid (kap.11).
10. Dersom hovedrengjøring blir utført av renholdspersonalet, plikter disse ikke å sette opp eller ta ned de nødvendige stillaser. Renholdspersonale kan kun reise stillaser og benytte lift dersom de er godkjent for denne type virksomhet.

D Øvrige institusjoner / Institusjoner innen rusomsorgen.

I tillegg til Generelle bestemmelser og relevante bestemmelser for B Øvrig renhold, kan nevnte bestemmelser komme til anvendelse:

1. Rusmiddeletaten

§ 1
Godtgjørelsen for hovedrengjøring er kr 1678,- for full post og kr 1041,- for halv post.

6 INSTITUSJONSPREST
Ordinert institusjonsprest som ikke tidligere har fått tilskudd (fra staten o.a.) til kjøp av prestedrakt gis et engangstilskudd etter samme regel som i staten til innkjøp av alba med stola.

7 DIVERSE BESTEMMELSER

1. Timelønnet arbeid/ekstrahjelp
   Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde.

2. Midlertidig tjenestegjøring som avdelingsleder
   Dersom aktivitør med fagbrev midlertidig beordres inn i ergoterapeuts sted og/eller ansvarsområde, og vilkårene ellers etter fellesbestemmelsenes kap. 13, § 13.1 ikke er til stede for å gi stedfortredergodtgjøring, lønnes vedkommende minimum 4 lønnstrinn høyere enn sin ordinære lønn.

   Protokolltilførsel:
   Dersom en slik tjenestegjøring innebærer overgang fra turnus til dagarbeid, bortfaller tillegg for turnus. Vedkommende skal dog sikres bibehold av sin ordinære lønn med tillegg.

3. Ansvarsvakter/enkeltvakter

Dersom ansvarshavende ved en avdeling/post/distrikt eller tilsvarende organisatorisk enhet ikke møter på vakt pga. sykdom, vakanse eller lignende, og en arbeidstaker ved denne avdelingen/posten/distriktet eller organisatoriske enhet beordres som ansvarshavende, skal vedkommende lønnes tilsvarende ledende hjelpepleier, stk. 253, dog slik at vedkommende alltid skal være lønnet minst 4 ltr. høyere enn sin ordinære lønn.

Følgende betingelser skal være til stede:

Dette gjelder dersom det fremgår at det skulle ha vært sykepleiere/ vernepleiere på vedkommende vakt, såfremt arbeidsgiver ikke har pålagt andre på vedkommende avdeling/post/distrikt eller tilsvarende organisatoriske enhet å være ansvarshavende.

4. Overtid/merarbeid
En hjelpepleier/omsorgsarbeider kan unntaksvis av sin overordnede, innenfor sin stillings fagområde i virksomheten, bli pålagt overtid/merarbeid i lavere lønnet stilling.
I et slikt tilfelle skal vedkommende beholde sin ordinære stillings lønn.

8 MASKINFØRERREGULATIVET

1. For den tid spesialarbeidere og fagarbeidere fører maskiner, skal de alltid lønnes på topp i lønnsrammealternativet, uavhengig av lønnsansiennitet.

Klasse IV
Tyngre traktor med bulldozer - eller shoveldozerutstyr eller med større vinsjanlegg
Gravemaskin, herunder traktorgravemaskin
Mobilkran over 10 tonn
Veihøvel over 8 tonn
Spesialbygd tungtransport for over 15 tonn last
Hjullaster
Beltegående borvogn
Dumperbil for last over 12 tonn
Unimog med snøfreserutstyr.
Asfaltutleggermaskin
Elevatorbil med løftehøyde over 11 m, betjent av 2 arbeidstakere
Skurtresker med påmontert halmkutter
Rørtransportbil boggi, lasteevne 12 tonn og ekstra langt plan
Spesialbil for kabeltransport, 2 kabeltromler, bruttovekt 18 tonn
Vann- og avløpsetatens høytrykksspylebil for åpning av tette kloakker, betjent av 2 arbeidstakere
Prepareringsmaskiner
Lastbærende tømmermaskin Det er kun førere av de maskiner/biler
lønn i henhold til pkt.1.

Ved anskaffelser av nye maskiner/biler som ikke er nevnt i avtalen, og som en av partene ønsker inn i regulativet, skal det føres lokale forhandlinger. Dersom partene ikke kommer til enighet skal saken avgjøres ved sentrale forhandlinger.

9 BASER

Arbeidsgiver avgjør når det blant ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere skal anvendes bas. Basen lønnes med det til enhver tid gjeldende bastillegg (2 til 4 arbeidstakere kr 5 pr. time og 5 arbeidstakere eller flere kr 8 pr. time, skytebastillegget er kr 8 pr. time).

Regulativlønte håndverkere og fagarbeidere plikter uten ekstragodtgjørelse etter behov å fungere i basens sted og som førsteperson ved ledelse av mindre arbeidsstokker, dog utbetales bastillegg i den utstrekning det er hjemlet, eller stedfortrederlønn hvis dette er hjemlet etter fellesbestemmelsenes kap. 13.

Maskinfører regnes ikke med verken til 2-persons eller større lag.

10 AKKORDER

1 I akkordforskudd utbetales individuell timelønn. Disse forskudd er garantert. Arbeidstakere uten adgang til akkord kan ikke unnslå seg for å utføre arbeid som for andre går i akkord.

2 a De faste akkordtillegg for arbeidstakere som går under fastlønnsordningen er følgende:

	pr. år	pr. time
Fagarbeidere, spesialarbeidere, ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere med yrkesbevis i ltr. 6 og 7	kr. 13 401	kr. 6,87
Fagarbeidere, spesialarbeidere, ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere med yrkesbevis i ltr. 8-13	kr. 12 932	kr. 6,63
Fagarbeidere, spesialarbeidere, ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere med yrkesbevis i ltr. 14 og høyere	kr. 12 000	kr. 6,15
Ufaglærte arbeidstakere for øvrig	kr. 13 485	kr. 6,92

Merknad:
Ufaglærte arbeidstakere ansatt pr. 30.4.1994 lønnet i ltr. 2, og som hadde tillegget på kr 13485 pr. år - kr 6,92 pr. time, beholder dette som en personlig ordning.
Arbeidstakere ansatt pr. 30.4.1998 som hadde høyere fastlønnstillegg følger tariffavtalens bestemmelser fra tariffperioden 1996-1998 som en personlig ordning.

b Det faste akkordtillegget utbetales for arbeid innen den ordinære arbeidstid (1950 timer pr. år).
Ved overtidsarbeid utbetales et akkordtillegg forutsatt at arbeidsoppgavene ikke skiller seg fra det arbeid som tidligere ble utført som premieakkordarbeid i den ordinære arbeidstiden.
Det faste akkordtillegget utbetales under sykdom.

Overtidstillegg og tilsvarende tillegg som er stipulert i prosenter, beregnes av den regulativmessige lønn (eksklusive det faste akkordtillegget).

c Den enkelte virksomhet kan etter drøfting med det lokale utvalg for tillitsvalgte/foreningsstyre pålegge arbeidstakere med fast akkordtillegg å utføre nødvendige oppgaver med sikte på å opprettholde forsvarlig produksjon. Til dette formål opprettes lokale produksjonsutvalg - med representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakerne - hvis mandat er å tilrettelegge eventuelle nødvendige tiltak.

Utsendelse av rundskriv
Ved utsendelse av rundskriv til alle etater om fortolkning av gjeldende overenskomst skal forbundet orienteres om innholdet på forhånd.

Særbestemmelser med Creo

Oslo kulturskole
Kommunale kulturskolelærere

1 *Årsverket*

1.1 Arbeidstiden reguleres i Fellesbestemmelsenes Kap. 8. Ved beregning av faktisk arbeidstid kommer ferie og helligdager til fradrag (minimum 1.687,5 timer).

1.2 Med timer i denne avtalen forstås klokketimer.

1.3 Tilsettingsforhold gjelder fra dato til dato, likevel slik at tilsetting fra begynnelse av et skolehalvår gjelder fra hhv. 1. august eller 1. januar. Ved tilsettingsforhold som opphører ved slutten av et skolehalvår, gjelder tilsettingen t.o.m. hhv. 31. juli eller 31. desember.

2. *Inndeling av arbeidsåret.*

2.1 Inntil 700 timer brukes til undervisning/utøvende virksomhet. Partene kan lokalt avtale lavere rammer etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Kulturskolen følger til vanlig grunnskolens arbeidsår. Dersom kulturskolens arbeidsår skal ha en annen lengde enn for grunnskolen, skal dette fastsettes etter drøftinger med de tilsattes organisasjoner. Skal arbeidsåret være kortere, må det være fastsatt i samsvar med AML § 10-5. Den 39. uken kan nyttes som planleggingsuke forutsatt at det foreligger en plan for anvendelsen. Plan for anvendelsen av den 39. uken skal normalt foreligge minst 3 uker i forveien.

2.2 Tid til egenøving/egenutvikling utgjør 20% (337,5 timer) av årstimeverket.

2.3 Den resterende delen av årstimeverket brukes til forberedelse av undervisning, møtevirksomhet, pausetid mellom undervisningsøktene, elevkonserter m.v. og annet relevant arbeid ved kulturskolen. Det avtales lokalt hvor de ulike arbeidsoppgavene skal utføres.

3 *Arbeidsplaner.*

3.1 Det utarbeides arbeidsplaner på halvårsbasis/årsbasis. Endringer i arbeidsplanene kan foretas med 4 ukers varsel. Partene kan avtale kortere varslingsfrist når det er påkrevet. AML § 10-3 og AMLs øvrige arbeidstidsbestemmelser legges til grunn. Ved bortfall av undervisning kan en kulturskolelærer settes til annet pedagogisk arbeid.

3.2 Ved oppsetting av arbeidsplaner skal arbeidsgiver ta hensyn til nødvendig reisetid mellom flere arbeidssteder. Dersom det avtales at konkrete arbeidsoppgaver skal utføres hjemme, jf. særbestemmelsenes pkt. 2.3, skal reisetiden fra dette arbeidsstedet regnes med. Dette skal fortrinnsvis gjøres ved at reisetiden tas av den resterende delen av årstimeverket.

4 *Deltidsstillinger*

4.1 Deltidsstillinger beregnes i prosent av hel stilling, og med forholdsmessig fordeling av arbeidsoppgavene.

5 *Vikartimer og midlertidige tilsettinger.*

5.1 Vikartimer og midlertidige tilsettinger av under 1 måneds varighet lønnes etter tabell for 37,5 timers uke med 2 ganger faktisk medgått tid til undervisning/utøvende virksomhet.

5.2 Det settes opp arbeidsplan for vikariatet/den midlertidige tilsettingen. Dersom timer bortfaller, utbetales lønn i henhold til oppsatt arbeidsplan.

6 *Merarbeid og overtid.*

6.1 Merarbeid og overtid godtgjøres etter reglene i fellesbestemmelsene med følgende tilpasning:

6.2 Pålagt undervisning/utøvende virksomhet ut over fastsatt arbeidsplan for den enkelte stilling lønnes for 2 ganger faktisk medgått tid.

6.3 Pålagt undervisning/utøvende virksomhet ut over fastsatt arbeidsplan for hel stilling pr. uke lønnes etter overtidsbestemmelsene for 2 ganger faktisk medgått tid.

7 *Tid til ledelse.*

7.1 Det skal avsettes tilstrekkelig tid til lederoppgaver og administrative funksjoner i forhold til skolens størrelse og aktivitet.

8 *Instrumenter og annet utstyr*

8.1 Kulturskolelærere plikter til enhver tid å holde sine instrumenter og utstyr som brukes i tjenesten i førsteklasses stand. Vedlikeholdsutgifter, forbruksvarer og utgifter til forsikring dekkes etter regning så fremt partene ikke blir enige om annen dekningsmåte.

8.2 Kulturskolelærere som i sine ansettelsesvilkår er pålagt å bruke sine egne instrumenter og sitt eget utstyr i tjenesten, får godtgjøring etter egen avtale mellom partene.

Særbestemmelser med Fellesorganisasjonen

Kompetanseutvikling
Partene ser betydningen av å rekruttere og beholde barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere med særskilt kompetanse. I denne forbindelse understrekes betydningen av ulike former for kompetanseutvikling. Veiledning kan være et egnet virkemiddel i så henseende. Den enkelte virksomhet forutsettes i samarbeid med tillitsvalgte å legge forholdene til rette for dette bl. a gjennom aktivt å benytte gjeldende avtaleverk, herunder lønnsrammesystemet og kriteriene for anvendelse av dette.

Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet.

1. Barnehagen

1.1
Omfang
Disse bestemmelsene gjelder for styrer, barnehagelærere og pedagogisk leder ved kommunale virksomheter hjemlet i lov om barnehager inklusive spesialinstitusjoner

1.2
Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke hvorav 33,5 timer skal være bundet til institusjonen. Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.
Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

Jul- og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.
På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste.

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Overtid foreliggere når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke. Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidsbetaling. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dugnad som er godkjent av arbeidsgiver.
Ansatte som får et opphold på minst 2,1/2 time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,- pr dag.

1.3
Barnehagelærere ved barnehager:
For de barnehagelærere som har gjennomgått 3-årig barnehagelærerutdanning med et mellomliggende praksisår, godkjennes også praksisåret i lønnsansienniteten.

1.4

1.4.1
Styrer av barnehage skal være sikret en lønn som ligger minst 3 lønnstrinn over hva vedkommende ville hatt som grunninnplassert i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet.

1.4.2
Styrer ved spesialinstitusjon med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning lønnes 2 lønnstrinn høyere enn det vedkommende ville hatt som barnehagelærer, dog minst 2 lønnstrinn høyere enn den høyest lønte barnehagelærer ved institusjonen.

Protokolltilførsler:

1. *Der barnehagene er stengt ut over lovens ferielengde, skal barnehagelærerne beholde full lønn. De kan i denne tid pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen. Hvis det gis fri med lønn, skal fritiden fordeles på de enkelte barnehagelærere så likt som mulig.*
   Ved delvis belegg kan betjeningen reduseres tilsvarende. Barnehagelærere kan gis permisjon med hel eller delvis lønn etter arbeidsgivers vurdering i det enkelte tilfelle for å gjennomgå kurser m.v. med sikte på videre opplæring for yrket.
2. *Partene viser for øvrig til Lov av 17 .juni 2005 nr. 64 om barnehager med forskrifter, herunder forskrift om rammeplan for barnehager samt standardvedtekter for kommunale barnehager. Partene er enige om å komme tilbake til nye forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår dersom lov eller vedtekter gir grunnlag for dette.*

2. Veiledningsavtale for rådgivere i pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)

Veiledningsavtale for rådgivere i pedagogisk-psykologisk tjeneste
Pedagogisk-psykologisk rådgiver har rett til faglig veiledning. Veiledningen skal minst tilsvare 2 timer pr. uke gjennom 2 år (til sammen 160 timer).

Veiledningen skal konsentrere seg om å dyktiggjøre rådgiveren for arbeid innen den pedagogiskpsykologiske tjenesten. Spesielt skal veiledningen ta for seg bruken av de ulike arbeidsmetoder.

Veiledningen bør være individuell. Der hvor særlige hensyn tilsier det, kan det mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet, avtales gruppeveiledning med maksimalt 3 rådgivere i gruppen for inntil 1 år (80 timer).

For å bli kvalifisert til å være veileder, må vedkommende ha minst 5 års erfaring fra klientarbeid/pedagogisk-psykologisk tjeneste. Veileder må selv ha mottatt 2 års veiledning. Veileder skal godkjennes av arbeidsgiver, og gjennomgått veiledning skal attesteres av denne veileder.

Rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, kan pålegges å gi veiledning til nyansatte rådgivere.

Dersom det ved kontoret ikke er tilsatt rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, skal veiledningen søkes dekket på annen måte. Arbeidsgiver dekker utgifter som følger av slik veiledning. Tidspunkt for veiledning som må skje utenom eget kontor, avtales nærmere i hvert enkelt tilfelle med arbeidsgiver.

Rett til veiledning etter disse regler har rådgiver som ikke har mottatt veiledning i PP-tjenesten tidligere. Ansatte som har mottatt veiledning tidligere utenfor PP-tjenesten har også krav på veiledning, men bare begrenset til forhold som angår PP-tjenesten. Hvor mange timer dette skal utgjøre avtales nærmere.

Partene er enige om at Oslo kommune etter drøftelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet kan gi dispensasjoner fra de nevnte ordninger.

3. Skoleverket (undervisningspersonalet og skoleledere)

3.1 Tilpasning til fellesbestemmelsene (del A)

3.1.1. Ad kap. 2. Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister
I stedet for § 2.1 gjelder følgende bestemmelser i forbindelse med ansettelse av undervisningspersonale:

3.1.1.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling
Ved ansettelse gjelder reglene i opplæringsloven kapittel 10.

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til opplæringslova § 10-6 og arbeidsmiljølovens kap 14 og kap. 15, samt personalreglementet for Oslo kommune. Ansettelsesforhold regnes fra dato til dato, men likevel slik at et ansettelsesforhold som varer et skolehalvår regnes fra 01.08. til 31.12., henholdsvis 01.01. til 31.07. og et ansettelsesforhold som varer et skoleår regnes fra 01.08. til 31.07., inklusive lovbestemt feriefritid.

3.1.1.2 Uoppsigelig tilsatt personell
Personell i grunnskolen som var tilsatt i uoppsigelig stilling da opplæringsloven trådte i kraft 1. august 1999, kan ikke sies opp. Det vises til opplæringsloven § 16-2.
Det personale i videregående skole som var tilsatt i uoppsigelig stilling da opplæringsloven trådte i kraft 1. august 1999, kan ikke sies opp, men har plikt til å gå over i annen stilling dersom en skole blir innskrenket, omorganisert eller nedlagt. Overføringen skal så vidt mulig skje til stilling som krever de samme faglige kvalifikasjoner. Vedkommende beholder lønnstrinn og de øvrige økonomiske rettigheter som er opparbeidet på overføringstidspunktet, men følger for øvrig de vilkår som gjelder for den nye stillingen.

3.1.2. Ad. kap. 3. Ferie
I stedet for kap 3 gjelder:

3.1.2.1. Avvikling av ferie
Undervisningspersonale avvikler hele den lovbestemte feriefritid (4 uker + 1 dag) sammenhengende i juli måned med avslutning siste virkedag i måneden, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger i skoleverket øker, og anses avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

For arbeidstakere over 60 år er årsverket 1650 timer netto. For arbeidstakere over 60 år avvikles ekstraferie i samsvar med reglene i ferieloven.

Dersom ekstraferie for arbeidstakere over 60 år tas ut som fast reduksjon i årsverket, reduseres arbeidstiden med 2,2 %. Reduksjonen tas ut i den tiden arbeidstakerne har tilstedeværelsesplikt (herunder leseplikten).

3.1.2.2. Ferieavvikling under sykefravær
Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Ferie erstattes fra første dag.
For øvrig gjelder ferieloven § 9 nr. 1.

3.1.2.3. Utbetaling av feriepenger m.v.

3.1.2.3.1. Beregning m.v.
Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3% for arbeidstakere over 60 år).

Alt arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret, jf ferielovens § 10 - med unntak for sensorgodtgjøring - inngår i feriepengegrunnlaget.

3.1.2.3.2 Utbetaling

Feriepenger utbetales i juni måned i ferieåret. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Det utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår. Med dette menes 1. gangs tiltredelse i månedslønnet stilling i skoleverket uansett dato og at vedkommende er ansatt for minst ett år i grunnskolen og for minst ett skolehalvår i videregående skole.

Merknad:
For arbeidstakere som har opptjent feriepenger fra annet arbeidsforhold med samme arbeidsgiver, utgjør "full lønn i ferietiden" full lønn inklusive opptjente feriepenger.

3.1.2.3.3 Gjeninntreden i skoleverket

Ved gjeninntreden i skoleverket etter:

- Ulønnet permisjon ved omsorg
- Studiepermisjon med delvis lønn/alderstillegg
- Studiepermisjon uten lønn
- Uførepermisjon
- Attføring som strekker seg utover de 52 ukene som er sykelønnsrettighetene.
- Permisjoner der arbeidstakeren har rettskrav på lønn etter lov og tariffavtale, gir full opptjening av ferierettigheter

skal arbeidstakeren ha full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden som en sikring dersom opptjente feriepenger ville gitt en lavere utbetaling.

3.1.3 Ad kap 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon

3.1.3.1 Tillegg til § 4.6.1.

Dersom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker avtaler et bestemt antall undervisningstimer utover den opprinnelige deltidsstillingen, økes stillingsstørrelsen tilsvarende (inntil 100%). Den endrede stillingsstørrelsen legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.

Den tid det ikke er undervisning på sommeren regnes med i 6 av de 10 siste måneders forutgående tjeneste for å få lønn under svangerskaps- og fødselspermisjon.

3.1.3.2. Ad § 4.7.10

I stedet for § 4.7.10 1.ledd, siste setning, gjelder:
Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 4.6.1 i permisjonstiden.

3.1.3.3 Ad § 4.7.11

I tillegg til § 4.7.11 gjelder følgende:

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 4.7, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.
Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 4.7, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.
Farens rett etter § 4.7.10 første ledd, kommer i tillegg.

Gjeninntreden kan skje i den tid det ikke er undervisning om sommeren, men ikke i feriefritiden. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.

3.1.3.4 Ad § 4.7.13
I stedet for § 4.7.13 , 1. og 2. ledd gjelder:

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til permisjon inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. 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.
Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsyn med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

3.1.4 Ad kap. 5 Personalforsikringer

3.1.4.1 Ad § 5.4 Kollektiv gruppelivsforsikring
5.4 (2) - Deltidsansatte - gjelder ikke I stedet utbetales samme engangsbeløp som for heltidsansatte. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere ansettelsesforhold utbetales ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.

3.1.4.2
I § 5.4 Kollektiv gruppelivsforsikring, (3) siste avsnitt endres 1,5 G til 2 G

3.1.4.3

Ad § 5.1.4 Menerstatning

§ 5.1.4 (2) gjelder ikke.

3.1.4.4

I tillegg til fellesbestemmelsene § 5.1 Yrkesskade/yrkessykdom gjelder følgende:
Statens hovedtariffavtale § 24 nr. 3 pr. 30.04.2004.

Merknad fra Oslo kommune: I Oslo kommune er det byrådsavdeling med overordnet arbeidsgiveransvar som kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn, jf. statens hovedtariffavtale § 24 nr. 3 andre ledd.

3.1.4.5
I stedet for § 5.2. Omplassering gjelder:

> ”Ved overgang til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn, jfr. § 4.6.1.”

3.1.5. Ad kap. 6 Lønn under verneplikt

3.1.5.1 I stedet for § 6.2, første ledd gjelder:
Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager) fratrekkes godtgjørelser som utbetales kontant av de militære myndigheter i kommunens ytelser både for forsørgere og ikke-forsørgere. Dette gjelder også for vernepliktig og utskrevet befal.

3.1.5.2 I tillegg til §. 6 gjelder:
Undervisningspersonale som gjør tjeneste i feriefritiden eller i deler av feriefritiden, utbetales sivil lønn/feriepenger i tillegg til den militære lønn m.v. for denne tiden.

3.1.6 Ad kap. 7 Pensjon
Gjelder ikke for skoleverket

3.1.7. Ad kap 8 Arbeidstid
Gjelder ikke for skoleverket, med unntak av § 8.7 Delt dagsverk.

Rådgivere/sosiallærere med tiltredelse etter 31.07.2019 med 100 % rådgiver-/sosiallærerressurs følger Oslo kommunes normalarbeidstid med 37 timer og 30 minutter pr uke, og har rett til fleksitid i henhold til overenskomstens del B, pkt. 7.

3.1.8. Ad kap 9 Lønn

3.1.8.1 I stedet for § 9.2, 1.ledd gjelder:
Dato for lønnsutbetaling er den 12. i hver måned.

3.1.8.2 I stedet for § 9.6.4 gjelder:
Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt.

Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Med timelønn for ordinært arbeid utenom undervisning forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

Timelønn for undervisning (t1) defineres slik:

$$\frac{\text{Årslønn x (1687,5 t - (150 + 37,5))}}{\text{Årsramme x 1687,5}}$$

Forenklet: $$\frac{\text{Årslønn x 1500}}{\text{Årsramme x 1687,5}}$$

Timelønn for tilfeldige vikartimer - dvs. vikartimer inntil tre ukers varighet - (t2) defineres slik:

t1 x 80%

Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn for undervisning jf. definisjon av t1 og t2 ovenfor. Arbeidstakere tilsatt for mer enn 1 måned godtgjøres med månedslønn. Arbeidstakere i timelønnet stilling går over til månedslønn etter mer enn 1 måned sammenhengende tjeneste. Spredte timer i tillegg til deltidsstilling godtgjøres med timelønn for undervisning, jf. dog tilpasning til § 13 tredje ledd.

Om deltidstilsatte:
Dersom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker avtaler et bestemt antall undervisningstimer utover den opprinnelige deltidsstillingen (i motsetning til spredte timer i tillegg til deltidsstilling), økes stillingsstørrelsen tilsvarende (inntil 100%). jfr. reglene i avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket.

Skoletid/fellestid utover undervisning godtgjøres slik (t3):

$$\frac{\text{Årslønn}}{1850}$$

3.1.8.3 Ad § 9.7.
I stedet for § 9.7. gjelder følgende:

For annet arbeid enn undervisningsarbeid gjelder følgende:
For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600, utbetales et tillegg på 45 % pr time.

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 1700 og kl. 2000 og kl. 0600 og kl 0700, utbetales et tillegg på kr. 20,- pr. time.

For undervisning gjelder følgende:
Ordinær undervisning på søndager og i tidsrommet kl. 2200 - 0700 godtgjøres med et tillegg på 45 % pr. undervisningstime.

Det gis et tillegg i lønnen på 25 % for undervisning som foregår etter kl. 1700 for lærere i hel stilling. Tillegget gis også for timer som er påbegynt slik at minst halve timen faller etter klokken 17.

Voksenopplæring:
Ved undervisning spesielt for voksne, herunder kurs arrangert i samarbeid med arbeidskraftmyndighetene, skal undervisningspersonale (lærer i full post, timelærer og vikarer) gis et tillegg på 30 % av lønnen, for undervisningstimer etter kl. 17.00. Tillegget gis også for timer som er påbegynt slik at minst halve timen faller etter kl. 17.00.

3.1.9 Ad kap 11 Overtid
§ 11 i fellesbestemmelsene gjelder, med følgende tilpasninger:

Overtidstillegg beregnes ut fra t1, t2 og t3 (Jfr tilpasning til § 9.6.4).

Undervisningspersonale i hel stilling får overtidsgodtgjøring for pålagte spredte vikartimer utover de som framkommer av arbeidsplanen og/eller årsrammen for leseplikt.

Undervisningspersonale i deltidsstilling får overtidsgodtgjøring for pålagte spredte undervisningstimer som i den enkelte uke overstiger gjennomsnittlig ukentlig leseplikt for heltidsstilling.

Merknad:
Det vises til avtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket.

Pålagt overtid ut over oppsatt arbeidsplan, eller arbeidsplaner som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring. Siste ledd gjelder også tilsatte på deltid

Fast årlig overtid kan avtales ved at årsrammen for leseplikt økes, og overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen er økt med. Denne godtgjøringen kommer i tillegg til rettigheter fastsatt i foregående avsnitt.

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 2000 og 0600 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).

3.2 Tilpasning til generelle særbestemmelser (Del B)

Pkt. 7 gjelder som hovedregel ikke.

Pkt. 7 kan likevel komme til anvendelse i den utstrekning det fastsettes i lokal avtale om arbeidstid i henhold til avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen pkt. 7 lokal tilpasning.

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen

3.3.1 Formål

Hovedformålet med avtalen er å stimulere til skoleutvikling, samarbeid og selvstyre i Osloskolen. For å medvirke til dette erkjenner partene et behov for økt etterutdanning og kompetanseutvikling.

Avtalen har bl.a. til formål å:

- Bedre kvaliteten på undervisningen
- Gi den enkelte elev mer tilpasset opplæring
- Gi økt lærertilgjengelighet og derav mulighet for bedre kontakt mellom lærere, elever og foresatte
- Legge til rette for bedre samarbeid mellom lærerne og mellom lærerne og skoleledelsen
- Skape mulighet for større fleksibilitet for den enkelte
- Gi større muligheter for å fordele arbeidsoppgavene mellom lærerne, og derigjennom en god utnyttelse av den enkeltes kompetanse
- Gi læreren et profesjonelt handlingsrom
- Gi gode og forutsigbare arbeidsvilkår og en arbeidsbelastning tilpasset den enkelte lærers situasjon
- Gi muligheter for å tilrettelegge arbeidssituasjonen for eldre lærere (seniortiltak)
- Gi muligheter for å tilrettelegge for økt kompetanseheving av undervisningspersonalet
- Å legge til rette for et bedre arbeidsmiljø som kan medvirke til redusert sykefravær i Osloskolen

Partene viser til at hovedformålet med avtalen er å gi en kvalitativ bedring av læringsmiljøet og å gi lærerne trygge, utviklende og forutsigbare arbeidsvilkår med en arbeidsbelastning tilpasset den enkelte lærers situasjon. Avtalen *i seg selv* gir ikke grunnlag for å redusere behovet for lærerstillinger

3.3.2 Årsverket

Undervisningspersonalets samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer (1650 timer for lærere som er 60 år og over). Av årsverket er 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår. Tiden utenom elevenes skoleår nyttes til kompetanseutvikling og planlegging av skoleåret.

Utover dette fastsetter partene på skolenivå selv hvilke bestemmelser de vil ta inn i en lokal avtale. Slike bestemmelser kan regulere:

Arbeidsårets utstrekning, fordeling av tid til undervisning, for- og etterarbeid og kompetanseutvikling m.m

3.3.3 Undervisningstid

Innenfor de lærertimer som er til disposisjon på skolen, avtales hvilken undervisningstid den enkelte lærer skal ha. Det vises i den sammenheng også til punktet om fordeling av arbeidsoppgaver.

3.3.4 Fordeling av arbeidsoppgaver

Ved fastsettelsen av antall undervisningstimer må det tas hensyn til de fag den enkelte skal undervise i.

Det skal videre legges vekt på:

- Den enkelte lærers kompetanse, erfaring og alder
- Gruppestørrelse og elevgrunnlag
- Antall fag og elevgrupper den enkelte lærer har ansvar for
- Kompleksiteten i fag, omfanget av vurderingsoppgaver og rettebyrden
- Omfanget av faglig-administrative arbeidsoppgaver
- Seniorpolitiske tiltak
- Tid til kontaktlærertjeneste
- Behov for teamledelse, seksjonsledelse og andre typer lokale funksjoner

Det må settes av tilstrekkelig tid til for- og etterarbeid.

3.3.5 Arbeidsplaner

Det skal utarbeides arbeidsplaner i henhold til denne avtalen. Prinsippene vedrørende innhold, utarbeiding og endring av arbeidsplaner, herunder prinsipper for arbeidsbelastning, når arbeidstiden er plassert, drøftes med organisasjonene på skolen med bakgrunn i denne avtalen.

Arbeidsåret kan deles inn i inntil 8 planperioder, hvor en forholdsmessig del av årsarbeidet skal utføres i den enkelte planperiode. Det kan avvikes fra dette ved enighet mellom rektor og den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver utarbeider individuelle arbeidsplaner for den enkelte planperiode. Utarbeidelsen av arbeidsplaner skjer etter samtale med arbeidstaker som kan la seg bistå av sin tillitsvalgte. Arbeidsplanen skal foreligge før starten på en planperiode.

Minst en gang pr. skoleår skal partene på skolenivå gjennomgå de fysiske arbeidsforholdene med hensyn til arbeidsplasser og nødvendige hjelpemidler. Med grunnlag i denne gjennomgangen kan det avtales generelle ordninger for hjemmearbeid.

Dersom de fysiske arbeidsforholdene for det pedagogiske personalet ikke er tilfredsstillende på skolen skal det inngås avtaler om at deler av arbeidstiden skal kunne utføres som hjemmearbeid.

I tillegg kan det mellom rektor og lærer avtales individuelle ordninger for hjemmearbeid

Arbeidsplanen kan endres med 2 ukers varsel med mindre partene på den enkelte skole blir enige om kortere frist

3.3.6 Prosedyrer

Arbeidstidsavtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig. Avtalen skal legge til rette for varierte arbeidsformer og til at arbeidstiden kan nyttes best mulig i forhold til organiseringen av arbeidet på den enkelte skole. Avtalen skal sikre den enkelte lærer tilstrekkelig og rimelig tid til alle oppgaver som følger direkte eller indirekte av undervisningsoppgavene.

I tillegg til selve undervisningen består lærernes arbeid i hovedsak av annen tid sammen med elevene, kollegialt samarbeid, individuelt arbeid, kompetanseutvikling og samarbeid med foresatte og andre instanser utenfor skolen.

Avtalen skal gjøre det mulig for den enkelte skole å vurdere forholdet mellom tid til undervisning og tid til andre oppgaver ut fra en vurdering av byrdefullhet knyttet til undervisningen.

Avtalene gjelder for ett skoleår (01.08 – 31.07), så sant en ikke blir enige om noe annet.

Lokal behandling

På den enkelte skole føres det forhandlinger med utgangspunkt i denne avtalen, den enkelte skoles pedagogiske plattform og den øvrige situasjonen ved skolen.

Før arbeidet med forhandlingene starter, skal partene drøfte og søke å komme fram til omforente utviklingsmål for skolen, prosesser for å nå disse og hvilke tiltak det er enighet om å iverksette for å stimulere til innsats for å nå målene. Det er viktig at denne prosessen bidrar til å utvikle samhandling og tillitsoppbygging mellom partene. Denne avtalen kan kun fungere tilfredsstillende der hvor tillit og likeverdighet preger samarbeidet. Det skal ikke legges press på partene på skolenivå som begrenser et reelt lokalt handlingsrom.

Arbeidet med den konkrete utformingen av de enkelte lokale avtaler fordrer et konstruktivt samarbeid mellom partene, basert på den enkelte skole. Det forutsettes at de lokale partene gjør sitt ytterste for å oppnå enighet.

Forhandlingene kan føre til at en blir enige om hele den sentrale avtalen, deler av avtalebestemmelsene i den sentrale avtalen eller en avtale bygget opp på annet grunnlag. Men for alle alternativ skal den lokale avtalen fastsettes med bakgrunn i felles utviklingsmål for skolen.

Hver av partene kan be om bistand fra partene i Utdanningsetaten. Ber en av partene om bistand, kan den andre parten gjøre det samme.

Forhandlingene skal være gjennomført senest innen 01.04.

Det settes opp referat fra forhandlingene. Referatet må blant annet inneholde hva en er enige om. Dersom det er uenighet, må referatet beskrive uenigheten med partenes begrunnelse.

Referatet sendes via Utdanningsetaten til Byrådsavdeling for finans og utvikling.

For de punktene der de lokale partene ikke kommer til enighet, gjelder aktuelle tvistebestemmelser i punkt 3.3.7.

3.3.7 Tvistebestemmelser

3.3.7.1 Arbeidsårets utstrekning

Av årsverket er 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår. I tillegg avsettes 1 uke til kompetanseutvikling og planlegging mv.

Arbeidet skal utføres innenfor 45 fortløpende uker.

Den daglige arbeidstid skal ikke overstige 9 timer .

3.3.7.2 Inndeling av årsverket

Det avsettes 1300 timer på barnetrinnet, 1225 timer på ungdomstrinnet og 1150 timer i videregående opplæring til undervisning, for- og etterarbeid samarbeid m.m.

I denne tiden inngår en uke med 37,5 timer og tid til undervisning slik den framkommer av vedlagte tabell.

Undervisningspersonalet avvikler spisepauser innenfor arbeidsplanfestet tid.

Resten av årsverket disponeres av læreren til for- og etterarbeid.

3.3.7.3 Seniortiltak

Lærere over 57, 60 og 65 år har rett til å få en lette i sin undervisning tilsvarende hhv 5,8 %, 12,5 % og 15 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller hhv 57, 60 og 65 år. Den reduserte undervisningstiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers

arbeidssituasjon. Lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.

Merknad til Dok. 25 for 2018-2020:
Endret innslagstidspunkt fra 55 til 57 år gjelder ikke for lærere som er ansatt før 01.05.2018 og som fyller 55 år i 2018. Endret innslagstidspunkt fra 55 til 57 år får heller ikke betydning for lærere som allerede har fått lette i undervisningen etter fylte 55 år.

3.3.7.4 Andre arbeidsoppgaver

Har lærere arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i årsrammen for undervisning, behandles dette på følgende måte:

a. Arbeidet utføres i arbeidsplanfestet tid om ikke annet avtales.

b. Reduksjon for å utføre kontaktlærertjeneste, kontaktlærer for elevrådet og andre funksjoner der reduksjonen samlet utgjør 15 % av årsrammen for undervisning eller mindre, medfører ingen endring i arbeidsplanfestet tid.

c. Der reduksjonen utgjør undervisning tilsvarende 40 % av årsrammen for undervisning eller mer, kan arbeidsplanfestet tid økes inntil 1 462,5 timer.

d. For arbeidsoppgaver der det gis reduksjon i årsrammen for undervisning som i størrelse ligger mellom b og c, fastsettes arbeidsplanfestet tid ned bakgrunn i bestemmelsene i b og c.

e. Tildeling av andre oppgaver i henhold til seniortiltakene, jf punkt 4, medfører ikke økning i arbeidsplanfestet tid.

f. Der reduksjonene utgjør undervisning tilsvarende 70 % av årsrammen for undervisning eller mer, kan arbeidsåret økes inntil 40 uker.

g. Til rådgivningstjeneste på ungdomstrinnet og i videregående opplæring nyttes en grunnressurs på 5 % av et årsverk + minimum 38 timer lærerårstimer pr. påbegynt 25. elev.

3.3.8 Årsrammer

3.3.8.1 Årsrammer i videregående opplæring – Læreplaner i kunnskapsløftet

Årsrammer oppgis både i 60 og 45 minutters rammer, slik det framkommer nedenfor.

Årsramme 635/847		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg1
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg2
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg3
Kroppsøv.	Yrkesfag	Vg1
Kroppsøv.	Yrkesfag	Vg2
FPF/PF	Naturbruk	Vg2
FPF/PF	Rest. Og mat	Vg2
FPF/PF	Rest. Og mat	Vg3
FPF/PF	Bygg og anl.	Vg2
FPF/PF	Bygg og anl.	Vg3
FPF/PF	Design og hå	Vg2
FPF/PF	Design og hå	Vg3
FPF/PF	Tekn/ind.prod	Vg1
FPF/PF	Tekn/ind.prod	Vg2
FPF/PF	Tekn/ind.prod	Vg3
Årsramme 607,5/810		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
FPF/PF	Helse/sos	Vg1
FPF/PF	Helse/sos	Vg2
FPF/PF	Helse/sos	Vg3
FPF/PF	Elektrofag	Vg1
FPF/PF	Naturbruk	Vg3
Årsramme 583,5/778		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
FPF/PF	Elektrofag	Vg2
FPF/PF	Elektrofag	Vg3
FPF/PF	Serv/samf	Vg1
FPF/PF	Med./komm	Vg1
FPF/PF	MDD	Vg1

Årsramme 525/700		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
Norsk*	Stud.spes	Vg1
Norsk*	Yrkesfag	Vg1
Norsk*	Yrkesfag	Vg2
Norsk*	Idrett	Vg1
Norsk*	MDD	Vg1
Engelsk*	Stud.spes	Vg1
Engelsk*	Yrkesfag	Vg1
Engelsk*	Yrkesfag	Vg2
Matematikk*	Stud.spes	Vg1
Matematikk*	Yrkesfag	Vg1
Matematikk*	Idrett	Vg1
Matematikk*	MDD	Vg1
Engelsk*	Idrett	Vg1
Engelsk*	MDD	Vg1
Psykologi	Stud.spes	Vg2
Psykologi	Stud.spes	Vg3
Ant.spr. og ku. PF	Stud.spes	Vg2
Kultur/komm PF	Stud.spes	Vg2
Kultur/komm PF	Stud.spes	Vg3
Reiseliv og språk	Stud.spes	Vg2
Reiseliv og språk	Stud.spes	Vg3
Ma/led PF	Stud.spes	Vg2
Rettslære PF	Stud.spes	Vg2
Samf.øk PF	Stud.spes	Vg2
Samf.øk PF	Stud.spes	Vg3
Info.tekn. PF	Stud.spes	Vg2
Info.tekn. PF	Stud.spes	Vg3
FPF/PF	Idrett	Vg2
FPF/PF	Idrett	Vg3
FPF/PF	MDD	Vg2
FPF/PF	MDD	Vg3
FPF/PF	Formgiv.	Vg2
FPF/PF	Formgiv.	Vg3
FPF/PF	Med./komm	Vg3
* Når det faktiske antall eleverI klassen er 1-15, økes årsrammen med 52,5/70 timer.		

Årsramme 554/739		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
Samf.fag*	Yrkesfag	Vg2
Samf.fag*	Idrett	Vg2
Samf.fag*	MDD	Vg2
Samf.fag*	Stud.spes	Vg1
Naturfag*	Stud.spes	Vg1
Naturfag*	Yrkesfag	Vg1
Naturfag*	Yrkes/På	Vg3
Naturfag*	Idrett	Vg1
Naturfag*	MDD	Vg1
2. fr.språk	Stud.spes	Vg1
2. fr.språk	Idrett	Vg1
2. fr.språk	MDD	Vg1
Historie	Idrett	Vg2
Historie	MDD	Vg2
Historie	Stud.spes	Vg2
Geografi	Idrett	Vg2
Geografi	MDD	Vg2
Geografi	Stud.spes	Vg1
Historie	Yrkes/På	Vg3
Historie	Idrett	Vg3
Historie	MDD	Vg3
Historie	Stud.spes	Vg3
FPF/PF	Formgiv	Vg1
FPF/PF	Idrett	Vg1
FPF/PF	Serv/samf	Vg2
FPF/PF	Serv/samf	Vg3
Årsramme 642/856		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
FPF/PF	Rest. Og mat	Vg1
FPF/PF	Bygg og anl.	Vg1
FPF/PF	Design og hå	Vg1
FPF/PF	Naturbruk	Vg1
Årsramme 569/759		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
Rel/etikk	Idrett	Vg3
Rel/etikk	MDD	Vg3
Rel/etikk	Stud.spes	Vg3
Årsramme 496/661		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
Engelsk PF	Stud.spes	Vg2
Engelsk PF	Stud.spes	Vg3
2. fr.språk	Stud.spes	Vg2
2. fr.språk	Yrkes/På	Vg3
2. fr.språk	Idrett	Vg2
2. fr.språk	MDD	Vg2

Årsramme 496/661		
Fremmedspråk	Stud.spes	Vg3
Fremmedspråk	Idrett	Vg3
Fremmedspråk	MDD	Vg3
Entr./bedriftsu.	Stud.spes	Vg2
Entr./bedriftsu.	Stud.spes	Vg3
Latin/Gresk PF	Stud.spes	Vg2
Latin/Gresk PF	Stud.spes	Vg3
Hist/filosofi PF	Stud.spes	Vg2
Hist/filosofi PF	Stud.spes	Vg3
Nær.øk PF	Stud.spes	Vg2
Nær.øk PF	Stud.spes	Vg3
Medie/info PF	Stud.spes	Vg2
Medie/info PF	Stud.spes	Vg3
Ma/led PF	Stud.spes	Vg3
Rettslære PF	Stud.spes	Vg3
Pol/samf PF	Stud.spes	Vg2
Pol/samf PF	Stud.spes	Vg3
Matematikk	Stud.spes	Vg2
Matematikk	Yrkes/På	Vg3
Matematikk	Idrett	Vg2
Matematikk	MDD	Vg2
Matte PF	Stud.spes	Vg2
Matte PF	Stud.spes	Vg3
Geofag 1/2	Stud.spes	Vg2
Geofag 1/2	Stud.spes	Vg3
Fysikk PF	Stud.spes	Vg2
Fysikk PF	Stud.spes	Vg3
Kjemi PF	Stud.spes	Vg2
Kjemi PF	Stud.spes	Vg3
Bio PF	Stud.spes	Vg2
Bio PF	Stud.spes	Vg3
Teknol/forsk	Stud.spes	Vg2
Teknol/forsk	Stud.spes	Vg3
Årsramme 466,5/622		
Fag	**Ut.program**	**Trinn**
Norsk*	Stud.spes	Vg2
Norsk*	Stud.spes	Vg3
Samisk 1. språk	Stud.spes	Vg2
Samisk 1. språk	Stud.spes	Vg3
Samisk 2. spr	Stud.spes	Vg2
Samisk 2. spr	Stud.spes	Vg3
Norsk	Yrkesf/På	Vg3
Norsk	Idrett	Vg2
Norsk	Idrett	Vg3
Norsk	MDD	Vg2
Norsk	MDD	Vg3

For lærere som har redusert undervisningstid p.g.a. funksjon som kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver m.fl., brukes 4,55 % som verdien av en redusert undervisningstime på 45 min.

3.3.8.2 Årsrammer grunnskolen

Årsrammer oppgis både i 60 og 45 minutters rammer, slik det framkommer nedenfor.

Trinn	Årsramme
Barnetrinnet	**741/988**
	Alle fag
Ungdomstrinnet	**606/808**
	Norsk
	Samisk som førstespråk
	Tegnspråk som førstespråk
	Norsk fordypning
	Tegnspråk fordypning
	635/847
	Engelsk
	Mat og helse
	664/885
	Øvrige fag
	711/948
	Kunst og håndverk
	Kroppsøving

For lærere som har redusert undervisningstid p.g.a. funksjon som kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver m.fl., brukes årsrammene 741/988 på barnetrinnet og 664/885 på ungdomstrinnet.

Valgfag i ungdomsskolen (fra 01.08.2012) har årsramme som for ”øvrige fag”.

3.3.8.3 Undervisning av elever fra ulike utdanningsprogram/programfag og/eller opplæringsnivåer i samme undervisningstime

Dersom en lærer skal ha undervisning i forskjellige utdanningsprogram/programfag og/eller opplæringsnivåer med ulike årsrammer for undervisning, skal laveste årsramme brukes.

3.3.8.4 Prosjekt til fordypning

Årsrammen for undervisning for prosjekt til fordypning er den samme som for felles programfag på gjeldende utdanningsprogram. Ved undervisning av en gruppe elever i prosjekt der målene i læreplanen er hentet fra flere utdanningsnivåer og/eller utdanningsprogram, gjelder laveste årsramme for undervisning.

3.4 Arbeidstid for skoleledere og ressursbestemmelser til skoleledelse.

3.4.1 Arbeidstid for skoleledere

(stillingskode 901,904, 953, 955 og 958)
Arbeidstid

Skoleledere som har minimum 60 % ledelsesressurs, følger Oslo kommunes normalarbeidstid med 37 timer og 30 minutter pr uke. Det vises til Oslo kommunes Overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår del A. Skoleledere har rett til fleksitid i henhold til overenskomstens del B, pkt. 7.

Skoleledere som har inntil 60 % ledelsesressurs har et normalarbeidsår på 1687,5 timer netto med gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 45,0 uker pr. år. På grunnlag av den enkeltes ledelsesressurs fastsettes det antall uker utover 39 (gj.snittlig 37,5 timer) vedkommende skoleleder skal være til stede. Skoleledere skal være til stede minst 41 uker pr. år. Skoleledere kan, etter avtale med arbeidsgiver, avspasere inntil 6 dager pr. arbeidsår som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.

Arbeidsgiver plikter å legge til rette for at skoleledere med undervisning skal gjennomføre sitt for- og etterarbeid til undervisningen, kompetanseheving mv. innenfor normalarbeidstiden.

Protokolltilførsel:

Partene viser til at fjernarbeid er innført som en arbeidsform i Oslo kommune, jf. byrådssak 1316/03. Dette er en generell ordning i kommunen som etter forholdene også kan omfatte skoleledere. Partene forutsetter at fjernarbeidsordninger for skoleledere evt. vurderes på ordinær måte.

3.4.2 Ressursbestemmelser til skoleledelse

3.4.2.1 Samlet ressurs til skolens ledelse – organisering

Ressurser til rektor (inkl. administrasjon av skolefridtidsordninger, spesialundervisning m.m.), assisterende rektor, undervisningsinspektør, avdelingsleder og rådgiver/sosiallærer/kontaktlærertjeneste for elevråd ses som en samlet ressurs til skolen.

3.4.2.2

Innenfor den tildelte ressursramme legger skolen frem forslag til bruk av ressursene, herunder bruk av lederstillinger, for kommunen til endelig godkjenning. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan oppgavene skal organiseres, tilpasset skolens behov.

3.4.2.3

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd får redusert leseplikt:

Barnetrinnet :	
Fådelte skoler	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser eller mer	2 timer pr. uke
Ungdomstrinnet :	
Til og med 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser og mer	2 timer pr. uke

Denne ressursen tas av " 2-timers rammen " på ungdomstrinnet, jf punkt 9.3.

3.4.2.4

Lærere ved spesialskoler som blir pålagt rådgivningsarbeid for elever på ungdomstrinnet gis nedsatt lesetid med inntil 2 timer pr. uke pr. 6 elever.

3.4.2.5

Ved spesialskoler får lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd redusert leseplikt:

Til og med 5 klasser/grupper	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser/grupper	1 time pr. uke
21 klasser/grupper eller mer	2 timer pr. uke

Klasser/grupper regnes pr. påbegynt 6 elever.

Protokolltilførsel:

"Partene har forenklet arbeidstidsavtalen for skoleledere m.h.t. minste ressursnivå. Partene er enige om at skolelederne må ha tilstrekkelig tid til lederoppgaver slik at skolens ledelse gjøres i stand til å utføre et tilfredsstillende arbeid

De som pr 30.04.2008 er hovedlærere, beholder sine vilkår så lenge de er tilsatt som hovedlærere".

3.5 Lønn m.v. for skoleledere

3.5.1 Kriterietallet

Det er kriterietallet (elevtallet) pr. 01.10 i skoleåret som er utgangspunkt for lønnsfastsettelse ved tiltredelsestidspunktet.

Tabellene i punkt 3.5.1.1-3.5.1.3 brukes ved første gangs innplassering. Første gangs innplassering vil være pr. 01.05.2018 eller ved nyansettelse. Eventuell økning eller reduksjon av elevtallet etter første gangs innplassering endrer ikke lønnsplasseringen.

For nye skoler /ved vesentlig utvidelse vil antall elever når skolen er ferdig utbygd/utvidet være 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 – 550	59	53	50
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	53	50
550 - elever = over 100 årsverk	62	56	51

3.5.1.3 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	53	50
551 – 700 = opp til 100 årsverk	62	56	51
701 - = over 100 årsverk	65	58	52

3.5.2 Sikringsbestemmelser
Skoleledere skal lønnes minst 4 lønnstrinn høyere enn det lønnstrinn vedkommende ville hatt i undervisningsstilling etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Videregående skoler innplasseres minimum i kriteriet: 401-550

Skoleledere i videregående skole med 4 eller flere studieprogram og i voksenopplæringen med 4 eller flere studieprogram, lønnes minst 2 lønnstrinn høyere enn kriterietallet tilsier. Det samme gjelder skoleledere i 8-13 skoler.

3.5.3 Funksjonsoppgaver
Skoleledere gis funksjonsavlønning som for undervisningspersonale, dersom ikke annet fremkommer i punkt 3.6.

3.5.4 Seniortillegg
Seniortillegg defineres som et funksjonstillegg.

Rektor, assisterende rektor og undervisningsinspektør gis fra den måned de fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 40 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Rektor, assisterende rektor og undervisningsinspektør gis fra den måned de fyller 65 år ytterligere opprykk på lønnsrammen omregnet fra 40 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsramen.

3.6 Funksjonstillegg - pedagogisk personale

3.6.1 Generelt
Funksjonstillegg gis som T-trinns tillegg og skal, med unntak av punkt 3.6.2 Kontaktlærertjeneste og punkt 3.6.4 Realistkompetanse, minimum tilsvare verdien av to lønnstrinns tillegg til det lønnstrinnet vedkommende pr. 01.10. hvert år er lønnet etter på hovedlønnstabellen, dog minimum 40 T-trinn.

Funksjonstillegg utbetales fullt ut for hver funksjon og uavhengig av stillingsprosent, men tillegget inngår ikke i grunnlaget for overtidsbetaling.

Funksjonstillegg er tidsbegrenset for den tid man innehar funksjonen, og utbetales sammen med månedslønn som tillegg til denne. Dersom en ny arbeidstaker overtar den samme funksjonsoppgaven, tilstås også den nye arbeidstakeren funksjonstillegget.
Funksjonstillegg er pensjonsgivende.

3.6.2 Kontaktlærertjeneste
3.6.2.1
Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr 740 pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring.

3.6.2.2
Det forhandles om regulering av godtgjøringen ved hvert hovedtariffoppgjør. Partene er enige om at godtgjøringen over tid skal ha en utvikling som muliggjør videreføring av kontaktlærertjenesten på samme nivå, og at det blant annet bør ses hen til omfanget av de øvrige lønnsreguleringer som avtales mellom partene i Oslo kommune.

3.6.2.3
Partene i Utdanningsetaten kan ytterligere regulere godtgjøringen gjennom lokale forhandlinger, innenfor rammen av de retningslinjer for lokale forhandlinger som til enhver tid er fastsatt mellom de sentrale parter i Oslo kommune.

3.6.3 IKT – driftsansvarlig
I grunnskolen og den videregående skolen gis funksjonstillegg etter pkt. 3.6.1 Generelt for driftsansvarlig for EDB/IKT.

I tillegg gis IKT- driftansvarlig i full stilling i videregående opplæring og voksenopplæring 40 T-trinn. Dersom driftsansvaret bare er deler av full stilling, reduseres tillegget tilsvarende stillingsstørrelsen, avrundet oppover til nærmeste T-trinn. Tillegget følger funksjonen.

3.6.4 Realistkompetanse
Undervisningspersonale i undervisningsstilling med 20 vekttall eller mer innen realfag gis 1 alternativ opprykk. Undervisningspersonale i undervisningsstilling med 40 vekttall eller mer innen realfag gis ytterligere 1 alternativ opprykk.

Med realfag menes:

Matematikk
Fysikk
Kjemi
Biologi
IKT

Tillegget gis til undervisningspersonale på følgende stillingskoder:

960 Morsmålslærer
961 Lærer
962 Adjunkt
963 Adjunkt med opprykk
965 Lektor
966 Lektor med opprykk
902 Rådgiver/sosiallærer
903 Seniorlærer

Vekttallene kan være knyttet til ett eller flere av fagene.

Fra 01.08.04 er det en forutsetning at det undervises minimum 4 timer pr. uke i realfag.

Kompetansen skal være dokumentert, og den enkelte lærer har selv ansvar for å legge frem dokumentasjon for administrasjonen ved den enkelte skole. Rektor har ansvar for å informere lærene om ordningen.

3.6.5 Samlingsstyrere
Samlingsstyrere (der samlinger er eller blir opprettet) gis funksjonstillegg som T-trinn.

Ved opprettelse av ny eller endring av eksisterende samling, fastsettes avlønning etter drøftinger. Til grunn for lønnsfastsettelsen skal ligge ansvarsomfang, størrelse, kompleksitet, hyppighet av bruk og eventuell oppbygging/utviding.

Vurderes samlingsstyrerfunksjonen delt på flere, skal det opptas drøftinger om hvilken T-trinnsavlønning den enkelte samlingsstyrer skal ha.

Funksjonstillegget utbetales fullt ut for hver samling og uavhengig av stillingsprosent til den som innehar funksjonen, men tillegget inngår ikke i grunnlaget for overtidsbetaling. Funksjonstillegget er tidsbegrenset for den tid man innehar funksjonen, og utbetales sammen med månedslønn som tillegg til denne.

Funksjonstillegget er pensjonsgivende.

3.6.6 Fagkoordinator/fagansvarlig
For fagkoordinator/fagansvarlig i videregående opplæring med tidsressurs på 5 % eller mer opprettes en funksjon som fagkoordinator

For fagkoordinator/fagansvarlig i voksenopplæringen med tidsressurs på 1 time eller mer opprettes en funksjon som fagkoordinator.

3.6.7 Rådgiver/sosiallærer
3.6.7.1
Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902 tilstås et individuelt tillegg slik at de minimum har 3 alternativer mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling pr. 01.09.02.

Fra 01.08.2018 gjelder følgende:

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902 lønnsplasseres slik at de til enhver tid har minimum 3 alternativer mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling (grunninnplassering).

3.6.7.2
Rådgivere i den videregående skolen og rådgiver/sosiallærer i grunnskolen samt ved skoler innen voksenopplæring og spesialundervisning (hvor det faktisk er opprettet slike funksjoner) som ikke er innplassert i stillingskode 902, gis funksjonstillegg etter pkt. 3.6.1 Generelt.

3.6.7.3
Lærere i grunnskolen som innehar sosiallærer- og/eller rådgiverfunksjon gis ytterligere trinn 40 T-trinn.
Lærere i videregående skole og voksenopplæringen som innehar rådgiverfunksjon, med unntak av lærere i stillingskode 923 og 924, gis ytterligere 40 T-trinn.

Tillegget gis til undervisningspersonale på følgende stillingskoder:

960 Morsmålslærer
961 Lærer
962 Adjunkt
963 Adjunkt med opprykk
965 Lektor
966 Lektor med opprykk
903 Seniorlærer

3.6.8 Seniortillegg
Undervisningspersonale i undervisningsstilling gis fra den måned de fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 80 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Undervisningspersonale i undervisningsstilling gis fra den måned de fyller 65 år ytterligere opprykk på lønnsrammen omregnet fra 40 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Tillegget omfatter følgende stillingskoder:
960 Morsmålslærer
961 Lærer
962 Adjunkt

963 Adjunkt med opprykk
965 Lektor
966 Lektor med opprykk
902 Rådgiver/sosiallærer
903 Seniorlærer

3.7. Tidsressurser - pedagogisk personale (ikke skoleledere)
3.7.1 Kontaktlærertjeneste
3.7.1.1 Generelt om kontaktlærertjeneste
Fordeling av tidsressursen til kontaktlærertjeneste skal drøftes.

Den samlede tidsressursen til kontaktlærere ved den enkelte skole beregnes i henhold til punktene 3.7.1.2 – 3.7.1.5.
3.7.1.2 Kontaktlærerressurs - grunnskolen
Til klassestyrertjenesten konverteres én leseplikttime pr. klasse. 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.

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 % 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.

3.7.1.4 Kontaktlærerressurs ved spesialklasser, yrkesfaglige studieretninger
Ved beregning av tidsressurs til klassestyrer i spesialklasser skal brukes beregnet elevtall, og ikke faktisk elevtall i klassene.

Dette innebærer at klassestyrerressursen i spesialklasser med 4- eller 8-grupper skal beregnes som for full normalklasse, dvs. 15 elever i yrkesfaglige studieretninger.

3.7.1.5 Kontaktlærerressurs – voksenopplæringen (der det er opprettet)
Til klassestyrertjenesten konverteres 1 leseplikttime pr. klasse.

3.7.2 Tidsressurs for byrdefull arbeidssituasjon
3.7.2.1
Ressurs til lærere med byrdefull arbeidssituasjon fastsettes til 2 årsrammetimer pr. elev ved 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.

3.7.3 " 2-timers rammen " på ungdomstrinnet i grunnskolen

Det avsettes 2 timer pr. uke pr. klasse på ungdomstrinnet til arbeidsoppgaver utenom undervisning.

"2-timersrammen " benyttes på den enkelte skoles ungdomstrinn til arbeidsoppgaver utenom undervisning, som f.eks.:

fagrettledning, seksjonsledelse
sosialpedagogisk tjeneste
Fordeling til de ulike arbeidsoppgaver på den enkelte skoles ungdomstrinn reguleres i henhold til Medbestemmelsesavtalen for grunnskolen § 12.

Beregnet minsteressurs for sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning og kontaktlærer-tjeneste skal tas av " 2-timersrammen ", jf Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen pkt. 2 og vedlegget ("administrative og pedagogiske ledelsesressurser i grunnskolen - beregningsregler ") til denne avtale. Det kan gis ytterligere ressurs til slike funksjoner innenfor " 2-timersrammen ".

For øvrig kan det gis ytterligere ressurs for sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning og kontaktlærertjeneste innenfor de samlede ressurser til skolens ledelse, jf Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen pkt. 2 og 4.

3.8 Særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen

3.8.1 Undervisning av voksne på grunnskolens og den videregående skolens område

3.8.1.1 Årsrammer

Lærer som tilsettes i hel eller delvis stilling i voksenopplæringen skal ha samme årsrammer som for det skoleslag og de fag det undervises i. Ved kursopplegg i videregående skole som dekker både grunnkurs og videregående kurs, gjelder laveste årsramme.
I arbeidsmarkedsopplæringen, jf. pkt. 2.1, og ved undervisning av voksne flyktninger og innvandrere i norsk/samfunnslære, jf pkt. 3.1, gjelder enkelte særlige årsrammer.

3.8.1.2 Den enkelte skoles administrasjon

Det vises til Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen og Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen.

3.8.1.3. Lønn og godtgjøring

3.8.1.3.1 Overtidstimer

Lærere i full stilling i skoleverket får overskytende timer til voksenopplæring beregnet etter reglene om overtidstimer, jf. Avtale om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser og ferieloven for skoleverket pkt. 1.

3.8.1. 4 Kompensasjon for kveldsundervisning

Det vises til punkt 3.1.8.3 "Ad § 9.7" siste avsnitt.

3.8.2 Arbeidsmarkedsopplæring (yrkesopplæring for voksne)

3.8.2.1 Enkelte særlige årsrammer

I arbeidsmarkedsopplæringen gjelder særlige leseplikter i følgende kurs:

kurs		gjennomsnittlige årsrammer (60 og 45 minutters rammer)
-	DAK (Data assistert konstruksjon)	525/700
-	EDB (Elektronisk Databehandling)	525/700
-	CNC (Computer numeric control)	525/700
-	PLS (Programmerbare logiske styringer)	525/700
-	Installasjon i eksplosjonsfarlig område	496/661
-	Paragraf 20 - kurs for automatikere	496/661
-	Paragraf 20 - kurs for håndverksfag-maler-tømrer	496/661
	Instrumentering	496/661
-	Øvrige elektroblokker i h.t. F-2161	554/739
-	Teknisk tegning, fagtegning, innføringskurs	671/894
-	Teknisk tegning, fagtegning, påbygningskurs	555/740

3.8.2.2 Regulering av satsene
Satsene reguleres framtidig som for særlige lønnstillegg.

Administrasjonsressurs for AMO-sentrene:

På grunnlag av drøftinger mellom departementet og lærerorganisasjonene kan det beregnes en tidsressurs på 0,4 % pr. kursuke til den stedlige administrasjon av de AMO-sentrene hvor det er opprettet midlertidig stilling/stillinger som undervisningsinspektør, jf. rundskriv F-139/80.

3.8.3 Undervisning i norsk med samfunnskunnskap for voksne innvandrere og flyktninger
Ut fra en samlet vurdering av arbeidsbyrden fastsettes leseplikten/årsrammen for denne undervisningen til årsramme 606/808.

Vikartimer som tas innenfor skoletiden/fellestiden og som ikke har inngått i den oppsatte arbeidsplanen, og ikke kommer til fratrekk i årsrammen for undervisning, medfører ingen endring av skoletiden/fellestiden. Det forutsettes at opprinnelig arbeid i aktuelt tidsrom utføres utenfor skoletid/fellestid.

Lønnstrekk for fravær foretas etter vanlige regler ut fra stillingsstørrelsen og det antall dager fraværet (utfra formel: årslønn/261). For kortere fravær trekkes ordinær timelønn innenfor den skoletid/fellestid som ligger i arbeidsplanen til den enkelte (utfra formel: årslønn/1850).

3.9 Bestemmelser, godtgjøringer m.m.

3.9.1 Reisebestemmelser

3.9.1.1 Avtale for medfølgende lærer ved reise til/fra og opphold på bemannet leirskole med varighet på minst ett døgn.

3.9.1.1.1 Godskriving skoletid/fellestid
Med bemannet leirskole menes sted som har fast pedagogisk personale og personale som forestår matlaging og rengjøring av fellesrom.

Medfølgende lærer godskrives 9 timer skoletid/fellestid pr. døgn. I skoletiden/fellestiden inkluderes det gjennomsnittlige daglige antall undervisningstimer som medfølgende lærer ville hatt i ordinær undervisningssituasjon, dog slik at medfølgende lærer får godskrevet som et minimum det antall undervisningstimer han/hun ville hatt etter allerede oppsatt arbeidsplan.

I tillegg gis en daggodtgjøring til medfølgende lærer for eventuelt arbeid utover ovennevnte skoletid/fellestid (overtid), ansvar, ulemper m.v. som følge av reisen og oppholdet. Daggodtgjøringen kan erstattes av avspasering.

Medfølgende lærer har rett til kostgodtgjørelse etter reiseregulativet i Oslo kommune under reisen til og fra leirskole, og for eventuell diett som ikke blir dekket på leirskolen.

3.9.1.1.2 Daggodtgjøring
Lærere som har ansvar for elever til og fra bemannet leirskole og som deltar sammen med elevene under leirskoleoppholdet, tilstås følgende godtgjøring pr. døgn/del av døgn på 3 timer eller mer regnet fra fremreisens start til hjemreisens slutt:

Ordinære hverdager (mandag - fredag)	900 kr.
Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager	1100 kr.

Med døgn menes tidsrommet kl. 00.00 til 24.00.

3.9.1.1.3 Avspasering

I stedet for daggodtgjøring i henhold til punkt 2, kan det på den enkelte skole avtales avspasering. Dette forutsetter enighet mellom skolens rektor og den enkelte lærer som har krav på godtgjøring i henhold til punkt 2.

Protokolltilførsel:

Bestemmelsene regulerer arbeidstid og godtgjøring for reise til/fra og opphold ved bemannet leirskole for grunnskolen etter opplæringsloven.
Det kan ikke kreves godtgjøring etter andre tariffbestemmelser for denne type reise og opphold.

3.9.1.2
Punkt 3.9.1.1 gjelder tilsvarende for lærere på andre turer som læreplanene krever. I tillegg godtgjøres de med kr. 500 pr. dag.

3.9.1.3 Kompensasjon for reiser

3.9.1.3.1 Særavtale for reiser innenlands
Partene er enige om at Oslo kommunes regulativ for reiser innenlands skal gjelde for undervisningspersonalet.

3.9.1.3.2 Kompensasjon for reiser med elever innenlands

Der arbeidstakeren reiser sammen med, og har ansvar for, elev/elever følges bestemmelsene i særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket, dog slik at man ved reiser sammen med elever har rettigheter etter reiseregulativet i staten.

Det kan dog inngås lokale avtaler mellom Utdanningsforbundet og arbeidsgivers representant på skolenivå i forkant av reisen.
Dersom enighet ikke oppnås, gjelder de sentrale bestemmelser, alternativt at reisen ikke finner sted.

3.9.1.3.3 Kompensasjon for reiser med elever utenlands
Partene er enige om at Utdanningsforbundet og arbeidsgivers representant på skolenivå kan inngå lokale avtaler om dette i forkant av reisen.
Dersom enighet ikke oppnås, finner ikke reisen sted.

3.9.1.3.4 Kompensasjon for tjenestereiser uten elever innen-/utenlands

Partene er enige om at undervisningspersonalet blir omfattet av Dok. nr. 25, del B, Generelle særbestemmelser, pkt. 4 Arbeidstid på tjenestereiser, dvs. 37,5 timer pr. uke, dog slik at gjennomsnittlig skoletid/fellestid – herunder undervisningsplikt – pr. dag går til fradrag. Bestemmelsene gjelder også for pålagte tjenestereiser utenlands med mindre annet er avtalt, jfr. også regulativet for reiser i utlandet.

3.9.2 Bruk av private musikkinstrumenter i videregående skole
Partene er, under bestemte forutsetninger, enige om at slik godtgjøring fastsettes lokalt etter avtale mellom rektor og Utdanningsforbundet. Ved uenighet på skolen følges ordinær tvisteløsning med hhv. forhandlinger i Utdanningsetaten og evt. sentralt i kommunen. Dersom sentrale forhandlinger ikke fører frem kan hver av partene bringe saken inn for ankenemnd.

3.9.3 To klasser samtidig i yrkesfaglige studieretninger
Dersom en lærer grunnet annen lærers sykdom eller fravær av annen grunn for en enkelt time eller i rent spesielle tilfelle for kortere tid må ha 2 klasser sammen, betales en ekstra godtgjørelse på kr. 40,-.

3.9.4 Godtgjøring for timeplanlegging
Partene er, under bestemte forutsetninger, enige om at godtgjøring for timeplanlegging fastsettes lokalt etter avtale mellom rektor og Utdanningsforbundet. Ved uenighet på skolen følges ordinær tvisteløsning med forhandlinger hhv. i Utdanningsetaten og evt. sentralt i kommunen. Dersom sentrale forhandlinger ikke fører frem kan hver av partene bringe saken inn for ankenemnd

3.9.5 Arbeidstøy

3.9.5.1 Grunnskolens 1. klassetrinn.
Lærere som skal undervise minst 40 % av hel stilling (årsramme) på grunnskolens 1. klassetrinn, gis ett sett arbeidstøy pr. år. Arbeidsgiver kan i stedet velge å utbetale kr. 500. Lærere som skal undervise 10 – 40 % av hel stilling (årsramme), får utbetalt godtgjøring forholdsmessig.

3.9.5.2 Grunnskolens ungdomstrinn og videregående skole
Lærer i grunnskolens ungdomstrinn og i videregående skole som skal undervise minst 40 % av hel stilling (årsramme) i skoleverksted, laboratorium, skolekjøkken, gymnastikksal eller andre øvingsrom/steder, gis ett sett arbeidstøy pr. år. Arbeidsgiver kan i stedet velge å utbetale kr. 500,- pr. år som kompensasjon for bruk av arbeidstøy.

Lærer i grunnskolens ungdomstrinn og i videregående skole som skal undervise 10 – 40 % av hel stilling (årsramme) i skoleverksted, laboratorium, skolekjøkken, gymnastikksal eller andre øvingsrom/steder, får utbetalt godtgjørelse forholdsmessig.

Videregående skole
Punkt 5.2 omfatter følgende studieretninger i videregående skole: Helse- og sosialfag, Formgivningsfag, Kjemi- og prosessfag, Mekaniske fag, Elektrofag, Hotell- og næringsmiddelfag, Tekniske byggfag, Byggefag, Trearbeidsfag og Naturbruk, samt i fagene fysikk, kjemi, biologi i VK I og VK II ved studieretning for allmenne fag, økonomiske fag og administrative fag. Det omfatter også Teknisk fagskole og AMO-sentrene.

Punkt 5.2 omfatter også lærere som underviser i kroppsøving, idrettsfag eller dans i alle studieretninger

Grunnskolen
Punkt 5.2 omfatter lærere som underviser i fagområdene kroppsøving, forming/kunst og håndverk og heimkunnskap på ungdomstrinnet.

3.9.6 Undervisning i fengsler

Ansatte i undervisningsstilling og skoleledere som underviser innsatte i eller utenfor fengslene har krav på fengselstillegg. Tilsvarende gjelder for skoleledere og rådgivere/sosiallærere for den tid de faktisk er i arbeid med innsatte, frigangsfanger og fanger i organisert ettervern.

Det gis et kronetillegg på kr. 23,50 pr. undervisningstime/arbeidet time.

3.9.7 Konferansetimetillegget.
Partene er enige om at avtalen om konferansetimetillegget videreføres uendret som en personlig ordning.

3.9.8 Godtgjøring for eksamensinspeksjon
Partene er, under bestemte forutsetninger, enige om at slik godtgjøring fastsettes lokalt ved avtale med rektor. Ved uenighet på skolen følges ordinær tvisteløsning med hhv. forhandlinger i Utdanningsetaten og evt. sentralt i kommunen. Dersom sentrale forhandlinger ikke fører frem kan hver av partene bringe saken inn for ankenemnd.
Satsene er eksklusive feriegodtgjøring og skal derfor inngå i feriepengegrunnlaget.

3.9.9 Pensjonistavlønning
Partene er enige om at avlønning av pensjonister fastsettes konkret i hvert enkelt tilfelle i samsvar med retningslinjene i Oslo kommunes personalhåndbok. Gjeldende ordninger med satser som ikke medfører avkorting i pensjon fra Statens Pensjonskasse beskrives i personalhåndbok for Oslo kommune.

3.9.10 Diverse andre avtaler/bestemmelser

3.9.10.1 Eksamens- og lesedager
3.9.10.1.1
Det gis permisjon med lønn på eksamensdager selv om eksamen foregår i fritiden. Slik permisjon gis for eksamen og deleksamen for arbeidstakere som tar etter- og videreutdanning etter virksomhetens behov.

3.9.10.1.2
Det gis også permisjon med lønn ved hjemme-/gruppeeksamen selv om eksamen foregår i fritiden. Permisjonens lengde settes tilsvarende lengden av en ordinær eksamen i vedkommende fag. Der det ikke avholdes skoleeksamen eller vedkommende ikke selv kan velge mellom skoleeksamen og hjemme- /gruppeeksamen, gis permisjon til hjemmeeksamen i inntil 5 dager.

3.9.10.1.3
Det gis permisjon med lønn 2 lesedager (arbeidsdager) for hver eksamensdag hvis eksamen har færre enn 10 vekttall. For eksamen som har 10 vekttall eller mer, gis 3 lesedager for hver eksamensdag. Lesedagene gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.

3.9.10.1.4
Permisjon etter bestemmelsen her skal gis selv om utdanningen/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen/arbeidet vedkommende arbeidstaker har eller for kommunen i sin alminnelighet.

3.9.10.1.5
Antall eksamensdager under pkt. 3.9.10.1.1 og 2 er begrenset til 4 pr. år for arbeidstakere som tar etter- og videreutdanning som har liten eller ingen betydning for virksomheten.

3.9.10.1.6
Bestemmelsen gjelder også for midlertidig tilsatte som skal gjøre tjeneste av noen varighet.
3.9.10.2 Reiser innenfor tjenestestedet

Medregning av arbeidstid på reiser som knytter seg til den daglige, rutinemessige utføring av tjenesten gjennom hele skoleåret, innføres for undervisningsstillinger i skoleverket etter følgende regler:

3.9.10.2.1 Tjenesten art.

a) Reiser mellom 2 eller flere tjenestesteder (skoler, elevers hjem, sosial eller medisinsk institusjon og retur) for å undervise.
b) Reisetid fra bosted til den skole/det arbeidssted som ligger lengst vekk fra hjemmet og retur, fratrukket reisetid fra bosted til skole/det arbeidssted som ligger nærmest hjemmet.
c) Reisetid fra skole/tjenestested til utplasseringssted og retur når ettervernsoppgaver/yrkestilvenningstiltak og alternative opplæringsoppgaver er tillagt posten.

3.9.10.2.2 Omfang

Avtalen omfatter ikke administrative personale (rektor, undevisningsinspektør og i videregående skole studieinspektør) i forbindelse med administrativt arbeid, og heller ikke reiselærer, (jf. Ellers fellesbestemmelsenes §21, punkt 6). Personale tilsatt i flere tilsettingsforhold som derved underviser ved flere tjenestesteder, kommer ikke inn under avtalen ved reiser mellom disse tjenestestedene.

3.9.10.2.3 Avstand.

Minsteavstand mellom tjenestestedene må tilsvare minst 10 minutters gangtid.

3.9.10.2.4 Beregning.

Rein reisetid beregnes fullt ut som arbeidstid målt i klokketimer.
For- og etterarbeid m.v. knyttet til leseplikten, samt ventetid på kommunikasjonsmiddel, regnes ikke med.

3.9.10.2.5 Kompensasjon.

Kompensasjon finner sted i form av konvertert leseplikt. Ved beregningen måles ukentlig reisetid i prosent av en normal 40 timers uke.

3.9.10.2.6 Tillegg.

Søndagstillegg og tillegg for ettermiddagstjeneste kan ikke beregnes for reisetid av denne art.

3.9.10.3 Prosedyre ved krav om nye eller endrede leseplikter.

3.9.10.3.1 Nye fag og linjer

Lesepliktene fastsettes her etter forhandlinger mellom partene.
Det skilles her mellom en foreløpig avtale knyttet til en forsøksperiode og den endelige avtale. Denne må forhandles ferdig før linjen/faget gjøres til ordinært tilbud.

3.9.10.3.2 Vesentlige endringer i fagplaner

Eventuelle endrede leseplikter fastsettes som i punkt a før fagplanene tas i bruk.

3.9.10.3.3 Mindre justeringer eller ajourhold av fagplaner

Slike endringer medfører som regel ikke endringer i leseplikten. Dersom det oppstår uenighet mellom partene hvorvidt en endring faller inn under punkt b eller c, opptas det forhandlinger om dette.
Det forutsettes at de faglige rådene holder organisasjonene orientert om de fagplanendringer som er under arbeid. Det er departementet som er ansvarlig for at det finner sted forhandlinger når forholdene krever det.

3.9.10.3.4 Andre endringer av leseplikter.

For andre endringer av leseplikter henvises til overenskomstens bestemmelser.

Særbestemmelser med Norsk Sykepleierforbund

1 *Svangerskapskurs*
Når helsesøster/jordmor ansatt i kommunehelsetjenesten underviser/leder svangerskapskurs utenom ordinær arbeidstid, anvendes fellesbestemmelsene § 8.6. Dersom arbeidstiden ikke kan forskyves, gjelder § 11.2.

2 *Oversykepleier, ass. oversykepleier, avdelingssykepleier og ass. avdelingssykepleier, vakter*
Når oversykepleier, ass. oversykepleier, avdelingssykepleier og ass. avdelingssykepleier ved særlige behov må tre inn som avløser i turnus, gjelder ordningen med fridagsforskyvning etter fellesbestemmelsene § 8.6, med tillegg etter fellesbestemmelsene §§ 9.7 og 10.1.2. Når fridagsforskyvning ikke er mulig, kommer fellesbestemmelsene § 11.12.1 med tilhørende tilleggsprotokoller av 26.2.1991 til anvendelse.

3 *Utvidet ansvars- og arbeidsområde*
Dersom en sykepleier pålegges tjenestegjøring ved to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter samtidig på lørdag, søndag, helligdager og kveldstid, gis en godtgjørelse pr. arbeidet time tilsvarende avdelingssykepleiers timelønn, dog slik at vedkommende skal være sikret minst 3 ltr. høyere enn sin ordinære lønn. Godtgjørelsen medregnes i beregningsgrunnlaget for 40% kvelds- og nattillegg.

4 *Veiledning m.v.*
Avtale om faglig veiledning, praksisveiledning, internopplæring m.v. innen sykepleietjenesten kan fastsettes mellom partene lokalt.

5 Fagutviklingsprogram
En forutsetning for kvalitet i sykepleietjenesten er en stabil personellsituasjon. Partene er enige om at et systematisk fagutviklingsprogram i den enkelte virksomhet er et viktig tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere.

Partene er enige om at hver enkelt virksomhet bør legge til rette for at sykepleiere, herunder ledere, gis mulighet for deltakelse i undervisning, veiledning, hospitering og nødvendig faglig fordypning/kompetanseutvikling med sikte på kvalitetssikring, planlagt utdanning, daglig undervisning, faglig ajourføring m.v.

6 *Klinisk spesialist i sykepleie*
Partene er enige om at det er ønskelig å legge til rette for at flere sykepleiere gjennomgår godkjenningsprogram for klinisk spesialist. Slik opplæring bør igangsettes i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Med godkjenning som klinisk spesialist menes i denne avtalen godkjenning utstedt av Norsk Sykepleierforbund under eksisterende godkjenningsordning. Ved senere endring av godkjenningsordningen, som innebærer reduserte krav for å bli godkjent som klinisk spesialist, bortfaller avtalen med øyeblikkelig virkning.

Følgende gjelder for ansatte som etter avtale med arbeidsgiver påbegynner opplæring som klinisk spesialist etter 13.06.2007.:

Ved godkjenning som klinisk spesialist skal sykepleier i kode 58 ”Sykepleier”, kode 59 ”Spesialutdannet sykepleier”, kode 60 ”Helsesøster” og kode 61 ”Jordmor” ha minst to lønnsrammealternativer mer enn han/hun hadde før godkjenningen, dog ikke ut over høyeste alternativ for den aktuelle stillingskoden. Det samme gjelder ansatte i kode 73 ”Sykepleierkonsulent”, dersom hoveddelen av arbeidstakerens oppgaver/funksjonsområde er knyttet til arbeid med pasienter.

Vilkår:
a. Det er dokumentert at han/hun har oppnådd godkjenning som klinisk spesialist
b. Kompetansen er relevant for hoveddelen av arbeidstakerens oppgaver/funksjonsområde.
c. Kompetansen kan nyttiggjøres på arbeidsstedet.

Særbestemmelser med Norsk Fysioterapeutforbund

Lønn og godtgjørelse

Når fysioterapeut ansatt i kommunehelsetjenesten underviser/leder svangerskapskurs utenom ordinær arbeidstid, anvendes fellesbestemmelsene § 8.6. Dersom arbeidstiden ikke kan forskyves, gjelder § 11.2.
Undervisning ved sykepleierhøgskoler, hjelpepleierskoler o.l. honoreres overensstemmende med Kultur- og vitenskapsdepartementets timesats for timelærere i helsevesenet.
Det legges til grunn en divisor for timelønn på 1850 timer pr. år.

Arbeidstid
På dager før helligdager er netto arbeidstid 5 1/2 time, med mindre vedkommende etter arbeidsplanen har kortere arbeidstid vedkommende arbeidsdag.

Særbestemmelser med Bibliotekarforbundet

1. Bibliotekarer ved Utdanningsetaten

1.1
Arbeidstid
Bibliotekarene følger Oslo kommunes arbeidsår med en gjennomsnittlig arbeidstid på 37,5 timer pr. uke. Det må påregnes høyere gjennomsnittlig arbeidstid i elevenes skoleår. Arbeidstiden må imidlertid ikke overstige 45 timer noen enkelt uke og den daglige arbeidstid må ikke overstige 9 timer.
I arbeidstiden inngår alt arbeid som fremgår av arbeidsavtalen. Det vises til pkt. 2 i denne avtalen.

Til protokollen:
Oslo kommunes fleksitidsavtale gjøres gjeldende for bibliotekarene.

1.2
Arbeidsplaner
Det skal utarbeides arbeidsplaner i henhold til denne avtalen. Prinsippene for utarbeidelse av arbeidsplaner drøftes mellom administrasjonen og de tillitsvalgte på etatsnivå på bakgrunn av

pkt. 1.
Det kan inngås avtale om hjemmearbeid

Dersom de fysiske arbeidsforholdene for bibliotekarene ikke er tilfredsstillende på skolen, skal det inngås avtale om at deler av arbeidstiden skal kunne utføres som hjemmearbeid i den tiden elevene ikke er til stede. Dersom det er uenighet om de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende eller ikke, drøftes saken mellom Utdanningsetaten og de tillitsvalgte.

Arbeidsåret kan inndeles i 8 planperioder, hvor en forholdsmessig del av arbeidstiden skal utføres i den enkelte planperiode. Det kan avvikes fra dette ved enighet mellom rektor og den enkelte arbeidstaker.

Det utarbeides individuelle arbeidsplaner for den enkelte planperiode.

Arbeidsplanen kan endres med 2 ukers varsel med mindre partene på den enkelte skole blir enige om en kortere frist.

Særbestemmelser med Tekna

a
Ingeniører som har regelmessig overtidsarbeid av ikke uvesentlig omfang kan etter forhandling tildeles overtidsgodtgjørelse med en bestemt årlig sum. Tekna kan ta opp særlige tilfeller.

b
Denne overenskomst er ikke til hinder for at kommunen kan opprette individuelle kontrakter med enkelte ansatte med vilkår som avviker fra de tarifferte.

Kommunen vil underrette Tekna når det fastsettes avvikende vilkår. Med mindre annet er bestemt, reguleres slike satser i takt med lønnsregulativets satser.

c
For arbeidstakere som har en årlig godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid, lørdags- og søndagsarbeid o.l., tas opp spørsmålet om en regulering av denne under hensyntagen til hva godtgjørelsen samlet skal dekke.

d
Overordnet personale - hjemmevakt

For overordnet personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten som ikke tilkommer overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, gis kr 158,84 pr. vaktdøgn i kompensasjon for utrykning og arbeid på vakten.

I de tilfeller sivilingeniører, ingeniører, teknikere, montører m.v. deltar på lik linje i en og samme vaktordning, skal de ha samme kompensasjon som de øvrige vaktdeltakere.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

Særbestemmelser med Arkitektenes Fagforbund

§1
Overenskomstens omfang
Overenskomsten omfatter arkitekter som er medlemmer av AFAG. Med arkitekt forstås arbeidstaker som har avgangseksamen fra Arkitekthøyskolen i Oslo eller arkitektavdelingen ved NTH eller som kan dokumentere å ha ervervet tilsvarende kvalifikasjoner.

Protokolltilførsel:
Betegnelsen "arkitekt" bør for ettertiden ikke inngå i stillingsbetegnelsen for andre stillinger enn de som blir besatt med arbeidstakere som fyller kravene etter bestemmelsen ovenfor, med mindre det klart framgår av stillingsbetegnelsen at det er landskapsarkitekt.

§ 2
Partene er innforstått med at tillatelsen til leilighetsvis ekstraarbeid av mindre art kan ha betydning for en ansatt arkitekts mulighet til å vedlikeholde den faglige standard i stillingen.
Personalreglementets § 13 går foran denne bestemmelse.

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.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt
Tjenesteplikten omfatter medisinske oppgaver som kommunen er pålagt ved lov eller påtar seg på annet grunnlag, med tilhørende administrative og undervisningsmessige gjøremål. Kommunen fastsetter instruks eller annen nærmere spesifikasjon av de enkelte stillingsgruppers tjenesteplikter etter drøftelse med Legeforeningen.

Arbeidsplikten omfatter legearbeid relevant for stillingen og som er organisert og drevet av Oslo kommune innenfor den alminnelige arbeidstid, jf. §§ 3.1 og 3.2 første ledd.

Det forutsettes at det skal legges til rette for deltakelse i undervisning, veiledning og forskning for bl.a. å kunne sikre nødvendig kvalitetssikring, planlagt utdanning, daglig undervisning og faglig ajourføring.

§ 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.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.1 Generelt
Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert eventuelt vaktarbeid.

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

§ 3.2.1 Arbeidstid generelt

Den alminnelige arbeidstid fordeles på ukens 5 første dager mellom kl 07.30 og 17.00.
Dette gjelder også for eventuell pålagt pliktig utvidet arbeidstid.

§ 3.2.2 Arbeidstid m.v. for leger ved allmennlegevakten

Arbeidstiden er for de som deltar i skiftordningen 33,6 timer pr. uke, ellers 35,5 timer pr. uke. Arbeidstiden forutsettes ordnet slik at det for den enkelte lege blir en rimelig fordeling av dag-, kvelds- og nattskift, samt lørdags- og søndagsarbeid. Etter dette skal som et gjennomsnitt for året - lørdags- og søndagsarbeid ikke skje oftere enn hver tredje uke - arbeidstid på nattskift ikke overstige 12 timer pr. uke (med nattskift menes i denne forbindelse tidsrommet kl. 2300 - 0800). Dag- og kveldsskift på lørdager og søndager skal være maksimalt 8 timer med arbeidsfri periode på minst 8 timer mellom skiftene.

Arbeidsfri ukeslutt går fra fredag etter dagskift til dagskift mandag.

§ 3.3. Frivillig utvidet arbeidstid

Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jf aml. § 10-12 fjerde leddd. Det vises for øvrig til denne avtalens §§ 3.2. og 3.4.

Arbeidsgiver skal på forhånd varsle legenes tillitsvalgte om behovet for utvidet arbeidstid.

Ved etablering av utvidet arbeidstid eller endringer i denne, skal legene uten opphold – og senest innen 14 dager etter arbeidsgivers skriftlige kunngjøring, skriftlig meddele arbeidsgiver i hvilket omfang den enkelte ønsker å delta.

Den enkelte lege må selv inngå og undertegne avtalen. Det forutsettes at legenes tillitsvalgte skal kunne bistå og gi råd til den enkelte lege ved inngåelsen av avtalen, dersom legen ønsker det.

Den tillitsvalgte skal ha kopi av inngåtte avtaler.

§ 3.4. Tjenesteplaner

For leger med arbeidstid som skifter fra dag til dag eller fra uke til uke, og som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, skal det settes opp tjenesteplan som viser til hvilke tider arbeidet faller. Slik plan skal også foreligge som ledd i eventuelt pålegg om pliktig utvidet arbeidstid og/eller avtale om frivillig utvidet arbeidstid. Tjenesteplanen skal svare til den faktiske arbeidssituasjon.

Planlagt fritid bør av hensyn til virksomhetens drift og kontinuitet i pasientbehandlingen hovedsakelig gis som sammenhengende friuker.

Endring av godkjent tjenesteplan skal være saklig begrunnet i virksomhetens forhold og kan varsles med minst én måneds frist.

Oppsigelse av tjenesteplan med frivillig utvidet arbeidstid kan skje med minst 2 måneders frist.

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 induviduelt 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.

§ 3.6. Fri etter legevakt

Leger i full stilling, utenom ansatte ved Legevakten, har rett til fri uten trekk i lønn i minimum 2 timer etter deltakelse i sentral allmennlegevakt.

§ 3.7. Overtidsarbeid

Overtidsarbeid anvendes i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid eller når legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag.

§ 4 Lønn, godtgjørelser m.v.

§ 4.1 Lønn

Det vises til fellesbestemmelsene, overenskomstens del A, og generelle særbestemmelser, overenskomstens del B.

Cand.med. med lisens og medisinerstudenter med lisens som tar ekstravakter eller vikarierer for lege lønnes som turnuslege/LIS1.

§ 4.2. Overlege i sykehjem

Lege ansatt i sykehjem med minst 15 t/u og relevant spesialistkompetanse gis tittelen overlege (sykehjemsoverlege)

§ 4.3 Tillegg for doktorgrad

Denne bestemmelsen gjelder ikke for leger som er omfattet av del B Generelle særbestemmelser pkt. 9 «Lokal lønnsdannelse».

Lege med doktorgrad som fortsatt driver aktiv forskning kan gis inntil 3 lønnstrinn i tillegg etter lokal avtale.

§ 4.4 Særlige godtgjørelser for leger ved allmennlegevakten

Dersom det oppstår vakant skift som ikke kan dekkes ved vikar, kan ekstravakttjeneste pålegges de faste leger. For aktive timer betales timelønn + 100 %.

Dersom grensene for samlet overtid etter arbeidsmiljøloven § 10-6, fjerde til niende ledd, overskrides, tilstås en godtgjørelse med timelønn + 200 %.

Alternativt kan ekstravakttjenesten avspaseres time for time med fradrag av timelønn i beregnet godtgjøring, jfr. 1.og 2. avsnitt ovenfor.

§ 4.5 Godtgjørelse for uforutsett ekstraskift/vakt

Uforutsett ekstraskift/vakt lønnes med timelønn + 200 % fra første time uavhengig av lengden på tjenesteplanen.

Det forutsettes at lege som har ordinært arbeid dag etter uforutsett ekstraskift/vakt gis forsvarlig hvile uten trekk i lønn.

Når driften tillater det, kan det avtales at beregnet tid for uforutsett ekstraskift/vakt avspaseres time for time. Prosenttillegget skal da utbetales.

Tilsvarende gjelder når overlege unntaksvis påtar seg utforutsett ekstraskift/vakt i underordnet vaktsjikt.

§ 4.6 Tilfeldig overtid, herunder ekstraordinær tilkalling på fritiden

§ 4.6.1 Generelt
For tilfeldig overtid utbetales overtidsgodtgjørelse med 100 % tillegg til den ordinære lønnen. Har legen avtalt tjenesteplan med frivillig utvidet tjeneste ut over 11 timer pr. uke, betales timelønn + 200 % for all overtid, vakant skift og uforutsette ekstraskift/vakt. For overtidsarbeid som ikke finner sted umiddelbart før eller etter ordinære skift, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer.

§ 4.7 Andre tillegg

§ 4.7.1. Godtgjøring for frivillig utvidet arbeidstid

Godtgjøring for frivillig utvidet arbeidstid, jfr. § 3.3

De første 2,5 t/u	timelønn + 50 %
De neste 5 t/u	timelønn + 100 %
ytterligere t/u	timelønn + 200 %

Godtgjøringen beregnes som årsbeløp på grunnlag av gjennomsnittlig t/u i avtalen med den enkelte lege.

Godtgjøringen utbetales som månedslønn (årsbeløpet:12). Feriepenger m.v. beregnes og utbetales på vanlig måte.

§ 4.7.2 Stabilitetstillegg for fast ansatte leger

Denne bestemmelsen gjelder ikke for leger som er omfattet av del B Generelle særbestemmelser pkt. 9 «Lokal lønnsdannelse».

Bydelsoverleger og smittevernoverlege/kommuneoverlege i full stilling tilsatt pr. 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 150 T-trinn pr. år. Etter ett år (regnet fra 30.4.1998) og videre hvert år heves tillegget med minimum 50 T-trinn. Tillegget kan maksimalt utgjøre 450 T-trinn. For nevnte leger i deltidsstilling tilstås stabilitetstillegget forholdsmessig.

Leger som nevnt i avsnittet ovenfor tilsatt etter 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 75 T-trinn, deretter opptjening som ovenfor.

Ansatte fastleger i bydelene i full stilling tilsatt pr. 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 100 T-trinn pr. år. Etter ett år (regnet fra 30.4.1998) og videre hvert år heves tillegget med minimum 50 T-trinn. Tillegget kan maksimalt utgjøre 400 T-trinn.

Leger som nevnt i avsnittet ovenfor tilsatt etter 30.4.1998 gis et stabilitetstillegg på minimum 50 T-trinn, deretter opptjening som ovenfor.
Leger i fast deltidsstilling tilstås stabilitetstillegget forholdsmessig.

Dersom legen tidligere har blitt tilstått særskilt tilleggsgodtgjøring som eksplisitt er begrunnet i stabilitetshensyn, jf. kriteriene for lønnsrammesystemet, skal stabilitetstillegget ses i sammenheng med dette.

§ 4.7.3. Særlige lønnsordninger

Partene er enige om at det lokalt i den enkelte institusjon/virksomhet kan inngås egen aktivitetsbasert avtale. Slike avtaler skal i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon legen får også definere hvilken tidsperiode avtalen gjelder for og rammer for den forventede aktivitet denne perioden.

Avtalen skal godkjennes av de sentrale parter før iverksettelse.

§ 5 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

§ 5.1 Videre- og etterutdanning
Partene er enige om at kommunen skal legge til rette for at den enkelte lege skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltakelse i for eksempel undervisning, veiledning og forskning. Den enkelte lege er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

Tid til faglig fordypning skal avtales lokalt og fremgå av tjenesteplanen.

For øvrig anvendes kommunens retningslinjer for permisjoner som for andre kommunalt ansatte.

Legene har plikt til å delta i den kursvirksomhet som kommunen finner nødvendig.

For øvrig gjelder følgende minsterettigheter:

a. Spesialister/overleger gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan i utdannelsesøyemed i til sammen 4 måneder pr. 5-års periode. Ved direkte overgang fra annen stilling som legespesialist/overlege i Norge teller ansettelsestid i tidligere stilling med i beregningen av 5-års-perioden med fratrekk av eventuelt uttak av permisjon i tidligere stilling. Det skal fremlegges utdannelsesprogram og legen kan pålegges rapporteringsplikt.

b. Leger som arbeider i det allmennmedisinske og samfunnsmedisinske felt, herunder leger i skolehelsetjeneste, sosialomsorg og kommunens helseadministrasjon, gis fri med full lønn etter oppsatt tjenesteplan for å gjennomgå nødvendige kurs/veiledning for å oppnå og opprettholde godkjennelse som spesialist i allmennmedisin og samfunnsmedisin.

c. For samtlige spesialiteter gis det permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan for deltakelse på obligatoriske kurs for å oppnå spesialiteten.

Tilstås annen lønn i permisjonstiden, skal denne lønn gå til fradrag i det som utbetales av kommunen. Kursavgift, reise- og oppholdsutgifter m.v. dekkes etter søknad, dog slik at kommunen i alle tilfelle skal dekke kursavgift for obligatoriske kurs ved videre- og etterutdannelse.

§ 6 Diverse bestemmelser

6.1. Skyssgodtgjørelse

Deltidsansatte leger med mindre enn 15 timer pr. uke gis skyssgodtgjørelse kr. 40,- pr. fremmøte.

6.2.Verv i utlandet

Leger kan gis permisjon uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner, i norske hjelpetiltak i utviklingsland og for å delta i Forsvarets internasjonale operasjoner.

6.3.Adgang til ekstra verv eller bistilling

Adgangen til annet lønnet arbeid eller lønnet/ulønnet verv er regulert ved kommunens personalreglement.

Legen kan likevel utenom arbeidstiden påta seg arbeid med spesialisterklæringer for folketrygden, oppdrag rekvirert av påtalemyndighetene og forsikringssaker.

§ 7 Ansettelse av turnuslege/LIS1-vikarer
Vikariat for turnuslege/LIS1 av mer enn fire ukers varighet bør som hovedregel lyses ut.

Særbestemmelser med Den norske tannlegeforening

1. Arbeidstid

Tannleger i Avdeling for tannhelsetjenesten har 36 timer pr. uke og alminnelig ferieordning (helårsstilling).
Spisepause er ikke inkludert i arbeidstiden.

Merknad til pkt. 1:

Ordningen med redusert tannlege II-stilling med 38 ukers arbeidsår og 12,5 % trekk i lønn, bortfaller og avløses av de rettigheter som følger av punkt 5 om fleksibilitet mht arbeidstid pr. dag og pr. år i denne avtale.

Nå ansatte med slik arbeidsordning kan beholde denne som en personlig ordning.

2 Ulike tillegg

Personlige tillegg (kronetillegg, T-trinn og/eller lønnstrinn) beholdes som personlig ordning.

3 Fleksibilitet mht. arbeidstid pr. dag og pr. år

Alle i helårsstillinger gis rett til permisjon uten lønn etter søknad for dagene mellom jul og nyttår, dagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag, julaften, nyttårsaften samt onsdag før Kristi himmelfartsdag. For julaften og nyttårsaften beregnes trekket i lønn som fravær i 4 timer, for onsdag før skjærtorsdag og onsdag før Kristi Himmelfartsdag, samt for dagene mellom jul og nyttår beregnes trekket i lønn som fravær i 6 timer (08.00-14.00)., og for mandag og tirsdag

mellom palmesøndag og skjærtorsdag er trekket 7,2 timer (08.00-15.32). Kun behov for vaktberedskap skal være grunnlag for å ikke innvilge permisjon uten lønn de nevnte dager.

4 Lokal avtale vedr. tannlegevakten

Lønns- og arbeidsvilkår for tannleger som gjør tjeneste på Tannlegevakten reguleres i egen lokal avtale om tannlegevakten

Særbestemmelse med Juristforbundet

Overtid
Jurister som har regelmessig overtidsarbeid av ikke uvesentlig omfang kan etter forhandlinger tildeles overtidsgodtgjørelse med en bestemt årlig sum. Norges Juristforbund kan ta opp særlige tilfeller.

Individuelle kontrakter
Denne overenskomst er ikke til hinder for at kommunen kan opprette individuelle kontrakter med enkelte ansatte med vilkår som avviker fra de tarifferte.

Særbestemmelser med Norsk psykologforening

Overenskomsten er begrenset til å gjelde de kommunale psykologer som står tilsluttet NPF.

Lønn

1 Psykologstillingene plasseres i følgende kategorier:

Psykolog II
Psykolog som er godkjent spesialist gis 2 lønnstrinn i tillegg. Psykologen utfører vanlig psykologisk arbeid under faglig veiledning/støtte fra overordnet psykolog.
Psykolog II-stilling kan besettes av nyuteksaminert kandidat.

Psykolog I
Psykolog I forutsettes å ha kvalifikasjoner svarende til spesialistkompetanse eller å ha annen særlig kompetanse for de arbeidsoppgaver den enkelte institusjon legger vekt på å få dekket.
Psykologen skal selvstendig forestå den diagnostiske, behandlingsmessige og konsultative virksomhet. Videreutdanning/faglig veiledning av yngre kolleger inngår i psykologens ansvarsområde, likeså undervisning overfor andre personalgrupper.
Psykologen skal selvstendig kunne samarbeide med andre institusjoner/instanser om klientens situasjon og om generelle miljøtiltak og forebyggende virksomhet.
Fellesbestemmelsens Kap. 13 kommer til anvendelse.

Spesialpsykolog
Enkeltstående stillinger med spesialoppdrag av undervisningsmessig, forskningsmessig, klinisk eller konsultativ art.
Spesialpsykolog kan innen sitt spesialområde, dersom det faglig og organisatorisk er hensiktsmessig, tillegges konsultativ og undervisningsmessige oppgaver ved øvrige institusjoner som omfattes av vedkommende fylkes helseplan eller ved institusjoner i andre fylker hvor fylket har inngått regional samarbeidsavtale.
Fellesbestemmelsenes Kap. 13 kommer til anvendelse.

Sjefspsykolog
Sjefspsykologen har det faglige og administrative ansvar for psykologene og den psykologiske virksomhet ved institusjonen.

Sjefspsykologen kan innen de spesialområder institusjonen/avdelingen dekker, dersom det faglig og organisatorisk er hensiktsmessig, tillegges ansvar for kliniske, konsultative og undervisningsmessige oppgaver ved andre institusjoner som omfattes av vedkommende fylkes helseplan.

2

Norsk Psykologforening kan ta opp spørsmålet hvis den etter de nye retningslinjer for lønnsplassering av psykologer i pkt. 1 antar at en stilling bør få høyere plassering.

3

I de tilfeller den faglige og administrative ledelse av barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk/klinikk er tillagt en av psykologene ved klinikken, gis følgende tillegg til innplassering i lønnstrinn i lønnsrammen:

- plassering i ltr. 38 og lavere - 4 lønnstrinn
- plassering i ltr. 39 og 40 - 5 lønnstrinn
- plassering i ltr. 41 og høyere - 6 lønnstrinn.

Avtale for psykologer i den pedagogisk-psykologiske tjenesten

1 *Arbeidstid*

Den ukentlige arbeidstid for fagpersonalet ved PP-kontoret er den samme som for personalet ved skolekontoret i kommunen. Eventuelt bedre arbeidstidsordning som ble praktisert pr. 30.4.80 beholdes som en personlig ordning så lenge de er tilsatt ved vedkommende kontor. Arbeidstiden skal dog ikke være under 36 timer pr. uke.

2 *Ad. fellesbestemmelsene*

Dersom noen innehar deltidsstilling i PP-tjenesten i grunnskolen og i annen kommunal virksomhet, legges stillingens årstimetall til grunn i relasjon til fellesbestemmelsene.

3 *Reiser mellom arbeidssteder*

Fagpersonalet har krav på å få innberegnet i sin arbeidstid reisetid mellom to eller flere arbeidssteder på samme dag, når disse ligger innenfor deres ordinære tjenestedistrikt.

4 *Supervisjon*

Partene er enige om at psykologer i PP-tjenesten har rett til faglig veiledning. En viser her til veiledningsavtalen for psykologer i PP-tjenesten.

Protokolltilførsel til tidligere pkt. 2 - ferie - i avtalen for perioden 1994-96:
Ansatte pr. 30.4.96 beholder ordningen i hht. tariffavtalen for tariffperioden 1994-96 som en personlig ordning.

Veiledningsavtale for psykologer i pedagogisk-psykologisk tjeneste

1

Psykolog ansatt som pedagogisk-psykologisk rådgiver har rett til faglig veiledning. Veiledningen skal minst tilsvare 2 timer pr. uke gjennom 2 år (til sammen 160 timer).

2

Veiledningen skal konsentrere seg om å dyktiggjøre psykologen for arbeid innen den pedagogisk-psykologiske tjenesten. Spesielt skal veiledningen ta for seg bruken av de ulike arbeidsmetoder både for undersøkelse og behandling. Partene viser til en nærmere beskrivelse av veiledningens faglige innhold.

3

Veiledningen bør være individuell. Der hvor særlig hensyn tilsier det, kan det mellom Oslo kommune og Norsk Psykologforening avtales gruppeveiledning med maksimalt 3 psykologer i gruppen for inntil 1 år (80 timer).
4
For å bli kvalifisert til å være veileder, må vedkommende ha minst 5 års erfaring fra klientarbeid/pedagogisk-psykologisk tjeneste. Veileder må selv ha mottatt 2 års veiledning. Veileder skal godkjennes av Norsk Psykologforening, og gjennomgått veiledning skal attesteres av denne og veileder.
Anmerkning:
Partene er enige om at 2. ledd er slik å forstå at Norsk Psykologforening bare unntaksvis kan nekte godkjenning når vedkommende tilfredsstiller kriteriene i 1. ledd.
5
Psykolog som er kvalifisert til å gi veiledning, kan pålegges å gi veiledning til nyansatte psykologer.
6
Dersom det ved kontoret ikke er tilsatt psykolog som er kvalifisert til å gi veiledning, skal veiledningen søkes dekket på annen måte. Arbeidsgiver dekker utgifter som følger av slik veiledning. Tidspunkt for veiledning som må skje utenom eget kontor, avtales nærmere i hvert enkelt tilfelle med arbeidsgiver.
7
Rett til veiledning etter disse regler har psykolog som ikke har mottatt veiledning i PP-tjenesten tidligere. Ansatte som har mottatt veiledning tidligere utenfor PP-tjenesten har også krav på veiledning, men bare begrenset til forhold som angår PP-tjenesten. Hvor mange timer dette skal utgjøre avtales nærmere.
8
Dispensasjoner fra de nevnte ordninger gis eventuelt av Oslo kommune og Norsk Psykologforening.

Særbestemmelse med Samfunnsviterne

Veiledningsavtale for rådgivere i pedagogisk-psykologisk tjeneste

1.
Pedagogisk-psykologisk rådgiver har rett til faglig veiledning. Veiledningen skal minst tilsvare 2 timer pr. uke gjennom 2 år (til sammen 160 timer).

2.
Veiledningen skal konsentrere seg om å dyktiggjøre rådgiveren for arbeid innen den pedagogisk-psykologiske tjenesten. Spesielt skal veiledningen ta for seg bruken av de ulike arbeidsmetoder.

3.
Veiledningen bør være individuell. Der hvor særlige hensyn tilsier det, kan det mellom Oslo kommune og Samfunnsviternes Fagforening, avtales gruppeveiledning med maksimalt 3 rådgivere i gruppen for inntil 1 år (80 timer).

4.
For å bli kvalifisert til å være veileder, må vedkommende ha minst 5 års erfaring fra klientarbeid/pedagogisk-psykologisk tjeneste. Veileder må selv ha mottatt 2 års veiledning. Veileder skal godkjennes av arbeidsgiver, og gjennomgått veiledning skal attesteres av denne veileder.

5.
Rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, kan pålegges å gi veiledning til nyansatte rådgivere.

6.
Dersom det ved kontoret ikke er tilsatt rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, skal veiledningen søkes dekket på annen måte. Arbeidsgiver dekker utgifter som følger av slik veiledning. Tidspunkt for veiledning som må skje utenom eget kontor, avtales nærmere i hvert enkelt tilfelle med arbeidsgiver.

7.
Rett til veiledning etter disse regler har rådgiver som ikke har mottatt veiledning i PP-tjenesten tidligere. Ansatte som har mottatt veiledning utenfor PP-tjenesten har også krav på veiledning, men bare begrenset til forhold som angår PP-tjenesten. Hvor mange timer dette skal utgjøre avtales nærmere.

8.
Partene er enige om at Oslo kommune etter drøftelser mellom Oslo kommune og Samfunnsviterne kan gi dispensasjoner fra de nevnte ordninger.

Særbestemmelser med NITO

§ 1

I de tilfeller arbeidstakere organisert i NITO utfører arbeid på linje med eller sammen med arbeidstakere omfattet av andre særbestemmelser, tilkommer NITOs medlemmer tilsvarende godtgjøring.

§ 2

Overordnet personale - hjemmevakt

For overordnet personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten som ikke tilkommer overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, gis kr 158,84 pr. vaktdøgn i kompensasjon for utrykning og arbeid på vakten.

I de tilfeller sivilingeniører, ingeniører, teknikere, montører m.v. deltar på lik linje i en og samme vaktordning, skal de ha samme kompensasjon som de øvrige vaktdeltakere.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

Særbestemmelser med Delta

1 BYRÅDSAVDELING FOR KULTUR, IDRETT OG FRIVILLIGHET

(Tidligere punkt 1.1A Særbestemmelsen vedr. sekretærer og førstefullmektiger ved skolene, utgår. Ansatte sekretærer og førstefullmektiger ved skolene pr. 30.4.1996 bibeholder vilkår i hht. særbestemmelsen pr. 30.4.1996 som en personlig ordning forutsatt at vedkommende arbeidstaker selv ønsker dette.)

1.1 *Oslo kulturskole*
Kommunale kulturskolelærere

1 *Årsverket.*

1.1 Arbeidstiden reguleres i Fellesbestemmelsenes Kap. 8. Ved beregning av faktisk arbeidstid kommer ferie og helligdager til fradrag (minimum 1.687,5 timer).

1.2 Med timer i denne avtalen forstås klokketimer.

1.3 Tilsettingsforhold gjelder fra dato til dato, likevel slik at tilsetting fra begynnelse av et skolehalvår gjelder fra hhv. 1. august eller 1. januar. Ved tilsettingsforhold som opphører ved slutten av et skolehalvår, gjelder tilsettingen t.o.m. hhv 31. juli eller 31. desember.

2 *Inndeling av arbeidsåret.*

2.1 Inntil 700 timer brukes til undervisning/utøvende virksomhet. Partene kan lokalt avtale lavere rammer etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Kulturskolen følger til vanlig grunnskolens arbeidsår. Dersom kulturskolens arbeidsår skal ha en annen lengde enn for grunnskolen, skal dette fastsettes etter drøftinger med de tilsattes organisasjoner. Skal arbeidsuken være kortere, må dette være fastsatt i samsvar med AML § 10-5. Den 39. uken kan nyttes som planleggingsuke forutsatt at det foreligger en plan for anvendelsen. Plan for anvendelsen av den 39. uken skal normalt foreligge minst 3 uker i forveien.

2.2 Tid til egenøving/egenutvikling utgjør inntil 20 % (337,5 timer) av årstimeverket.

<u>Merknad:</u> Oslo kommune vil sørge for likebehandling mellom arbeidstakere med medlemskap i forskjellige organisasjoner med forskjellig ordlyd på dette punktet i særbestemmelsen.

2.3 Den resterende delen av årstimeverket brukes til forberedelse av undervisning, møtevirksomhet, pausetid mellom undervisningsøktene, elevkonserter mv. og annet relevant arbeid ved kulturskolen. Det avtales lokalt hvor de ulike arbeidsoppgavene skal utføres.

3 *Arbeidsplaner.*

3.1 Det utarbeides arbeidsplaner på halvårsbasis/årsbasis. Endringer i arbeidsplanene kan foretas med 4 ukers varsel. Partene kan avtale kortere varslingsfrist når det er påkrevet. AML § 10-3 og AMLs øvrige arbeidstidsbestemmelser legges til grunn. Ved bortfall av undervisning kan en kulturskolelærer settes til annet pedagogisk arbeid.

3.2 Ved oppsetting av arbeidsplaner skal arbeidsgiver ta hensyn til nødvendig reisetid mellom flere arbeidssteder. Dersom det avtales at konkrete arbeidsoppgaver skal utføres hjemme, jfr. særbestemmelsenes pkt. 2.3, skal reisetiden fra dette

arbeidsstedet regnes med. Dette skal fortrinnsvis gjøres ved at reisetiden tas av den resterende delen av årstimeverket.

4 *Deltidsstillinger.*

4.1 Deltidsstillinger beregnes i prosent av hel stilling, og med forholdsmessig fordeling av arbeidsoppgavene.

5 *Vikartimer og midlertidige tilsettinger.*

5.1 Vikartimer og midlertidige tilsettinger av under 1 måneds varighet lønnes etter tabell for 37,5 timers uke med 2 ganger faktisk medgått tid til undervisning/utøvende virksomhet.

5.2 Det settes opp arbeidsplan for vikariatet/den midlertidige tilsettingen. Dersom timer bortfaller, utbetales lønn i henhold til oppsatt arbeidsplan.

6 *Merarbeid og overtid.*

6.1 Merarbeid og overtid godtgjøres etter reglene i fellesbestemmelsene med følgende tilpasning:

6.2 Pålagt undervisning/utøvende virksomhet ut over fastsatt arbeidsplan for den enkelte stilling lønnes for 2 ganger faktisk medgått tid.

6.3 Pålagt undervisning/utøvende virksomhet ut over fastsatt arbeidsplan for hel stilling pr. uke lønnes etter overtidsbestemmelsene for 2 ganger faktisk medgått tid.

7 *Tid til ledelse.*

7.1 Det skal avsettes tilstrekkelig tid til lederoppgaver og administrative funksjoner i forhold til skolens størrelse og aktivitet.

8 *Instrumenter.*

8.1 Kulturskolelærere plikter til enhver tid å holde sine instrumenter og utstyr i førsteklasses stand.
Vedlikeholdsutgifter, forbruksvarer og utgifter til forsikring dekkes etter regning så framt partene ikke blir enige om annen dekningsmåte.

8.2 Kulturskolelærere som i sine ansettelsesvilkår er pålagt å bruke sine egne instrumenter i tjenesten får godtgjøring etter egen avtale mellom partene.

8.3 Tillegg for ordinært arbeid i hht. Fellesbestemmelsenes §§ 9 og 10 omregnes til T-trinn og dermed gjøres pensjonsgivende

2 BYRÅDSAVDELING FOR HELSE, ELDRE OG INNBYGGERTJENESTER

2.1 *Helseetaten – Avdeling for Tannhelsetjenesten*

1. Generelt

Denne avtalen gjelder for klinikkfullmektiger, tannhelsesekretærer og tannpleiere i Avdeling for Tannhelsetjenesten.

2. Arbeidstid

Samtlige nedenfor nevnte stillinger i Avdeling for Tannhelsetjenesten er helårsstillinger og har ukentlig arbeidstid 37.50 timer og alminnelig ferieordning (helårsstilling).
Klinikkfullmektiger, tannhelsesekretærer og tannpleiere som velger å beholde tidligere ordning med 39 eller 43 ukers arbeidsår, beholder tittel og lønnsramme-/lønnstrinnsplassering samt stillingens uketimetall (37.50), dvs. henholdsvis 1462,50 og 1612,50 timer pr år som en personlig ordning.

3. Ulike tillegg - overgangsbestemmelser

Personlige tillegg (kronetillegg, T-trinn og/eller lønnstrinn) beholdes som personlige tillegg.

4. Overgang fra 39 ukers arbeidsår

Klinikkfullmektiger, tannhelsesekretærer og tannpleiere i 39 ukers arbeidsår har rett til overgang til helårsstilling når Avdeling for Tannhelsetjenesten har behov for det og det er budsjettmessig dekning.
I spesielle tilfeller kan det gis anledning til å prøve ordningen midlertidig i inntil ett år.

5. Fleksibilitet – daglig og årlig arbeidstid.

Alle i helårsstilling kan gis permisjon uten lønn etter søknad for julaften, nyttårsaften, dagene mellom jul og nyttår, dagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag, samt onsdag før Kristi himmelfartsdag, under forutsetning av at dette ikke fører til forringelse av servicenivået overfor publikum. For julaften og nyttårsaften beregnes trekket i lønn for 4 timer, for onsdag før skjærtorsdag, onsdag før Kristi himmelfartsdag samt for dagene mellom jul og nyttår 6 timer og for mandag og tirsdag mellom palmesøndag og skjærtorsdag 7,50 timer.

Merknad: Oslo kommune vil sørge for likebehandling mellom arbeidstakere med medlemskap i forskjellige organisasjoner med forskjellig ordlyd på dette punktet i særbestemmelsen.

6. Lokal avtale vedr. tannlegevakten

Lønns- og arbeidsvilkår for personell som gjør tjeneste på Tannlegevakten reguleres i egen lokal avtale om tannlegevakten.

3 DIVERSE ETATER
Aktivitører
Aktivitører som etter beordring tjenestegjør i ergoterapeuts sted gis 2 lønnstrinn i tillegg.

Særbestemmelser med Skolelederforbundet

1. Arbeidstid for skoleledere og ressursbestemmelser til skoleledelse.
1.1 Arbeidstid for skoleledere
(stillingskode 901,904, 953, 955 og 958)
Arbeidstid

Skoleledere som har minimum 60 % ledelsesressurs, følger Oslo kommunes normalarbeidstid med 37 timer og 30 minutter pr uke. Det vises til Oslo kommunes Overenskomst om lønns- og arbeidsvilkår del A. Skoleledere har rett til fleksitid i henhold til overenskomstens del B, pkt. 7.

Skoleledere som har inntil 60 % ledelsesressurs har et normalarbeidsår på 1687,5 timer netto med gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 45,0 uker pr. år. På grunnlag av den enkeltes ledelsesressurs fastsettes det antall uker utover 39 (gj.snittlig 37,5 timer) vedkommende skoleleder skal være til

stede. Skoleledere skal være til stede minst 41 uker pr. år. Skoleledere kan, etter avtale med arbeidsgiver, avspasere inntil 6 dager pr. arbeidsår som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.

Arbeidsgiver plikter å legge til rette for at skoleledere med undervisning skal gjennomføre sitt for- og etterarbeid til undervisningen, kompetanseheving mv. innenfor normalarbeidstiden.

Protokolltilførsel:

Partene viser til at fjernarbeid er innført som en arbeidsform i Oslo kommune, jf. byrådssak 1316/03. Dette er en generell ordning i kommunen som etter forholdene også kan omfatte skoleledere. Partene forutsetter at fjernarbeidsordninger for skoleledere evt. vurderes på ordinær måte.

1.2 Ressursbestemmelser til skoleledelse

1.2.1 Samlet ressurs til skolens ledelse – organisering

Ressurser til rektor (inkl. administrasjon av skolefritidsordninger, spesialundervisning m.m.), assisterende rektor, undervisningsinspektør, avdelingsleder og rådgiver/sosiallærer/kontaktlærertjeneste for elevråd ses som en samlet ressurs til skolen.

1.2.2

Innenfor den tildelte ressursramme legger skolen frem forslag til bruk av ressursene, herunder bruk av lederstillinger, for kommunen til endelig godkjenning. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan oppgavene skal organiseres, tilpasset skolens behov.

1.2.3

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd får redusert leseplikt:

Barnetrinnet :	
Fådelte skoler	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser eller mer	2 timer pr. uke
Ungdomstrinnet :	
Til og med 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser og mer	2 timer pr. uke

Denne ressursen tas av " 2-timers rammen " på ungdomstrinnet, jf. punkt 9.3.

1.2.4

Lærere ved spesialskoler som blir pålagt rådgivningsarbeid for elever på ungdomstrinnet gis nedsatt lesetid med inntil 2 timer pr. uke pr. 6 elever.

1.2.5

Ved spesialskoler får lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd redusert leseplikt:

Til og med 5 klasser/grupper	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser/grupper	1 time pr. uke
21 klasser/grupper eller mer	2 timer pr. uke

Klasser/grupper regnes pr. påbegynt 6 elever.

Protokolltilførsel:

”Partene har forenklet arbeidstidsavtalen for skoleledere mht. minste ressursnivå. Partene er enige om at skolelederne må ha tilstrekkelig tid til lederoppgaver slik at skolens ledelse gjøres i stand til å utføre et tilfredsstillende arbeid

De som pr 30.04.2008 er hovedlærere, beholder sine vilkår så lenge de er tilsatt som hovedlærere”.

2 Lønn m.v. for skoleledere

2.1 Kriterietallet

Det er kriterietallet (elevtallet) pr. 01.10 i skoleåret som er utgangspunkt for lønnsfastsettelse ved tiltredelsestidspunktet.

Tabellene i punkt 2.1.1-2.1.3 brukes ved første gangs innplassering. Første gangs innplassering vil være pr. 01.05.2018 eller ved nyansettelse. Eventuell økning eller reduksjon av elevtallet etter første gangs innplassering endrer ikke lønnsplasseringen.

For nye skoler /ved vesentlig utvidelse vil antall elever når skolen er ferdig utbygd/utvidet være kriterietallet.

2.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400	57	51	48
401 – 550	59	53	50
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 – 400 elever = opp til 40 årsverk	57	51	48
401 - 550 elever = opp til 100 årsverk	59	53	50
550 - 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	53	50

551 – 700 = opp til 100 årsverk	62	56	51
701 - = over 100 årsverk	65	58	52

2.2 Sikringsbestemmelser
Skoleledere skal lønnes minst 4 lønnstrinn høyere enn det lønnstrinn vedkommende ville hatt i undervisningsstilling etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Videregående skoler innplasseres minimum i kriteriet: 401-550

Skoleledere i videregående skole med 4 eller flere studieprogram og i voksenopplæringen med 4 eller flere studieprogram, lønnes minst 2 lønnstrinn høyere enn kriterietallet tilsier. Det samme gjelder skoleledere i 8-13 skoler.

2.3 Funksjonsoppgaver
Skoleledere gis funksjonsavlønning som for undervisningspersonale. Dette gjelder ikke tillegg for realistkompetanse og tillegg for rådgiver/sosiallærer, og heller ikke for seniortillegg (se punkt 2.4 Seniortillegg nedenfor).

2.4 Seniortillegg
Seniortillegg defineres som et funksjonstillegg.

Rektor, assisterende rektor og undervisningsinspektør gis fra den måned de fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 40 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Rektor, assisterende rektor og undervisningsinspektør gis fra den måned de fyller 65 år ytterligere opprykk på lønnsrammen omregnet fra 40 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Særbestemmelser med Parat

Bypatruljen

§ 1
Ved oppmøte til rettsmøte på fritid betales overtidsgodtgjørelse for den medgåtte tid. Det er en forutsetning at vedkommende møter i uniform. Dersom rettsmøte avholdes utenfor Oslo, gis ordinær timegodtgjørelse for medgått reisetid.

§ 2
Arbeidstakere som er pålagt veiledningstjeneste av nyansatte trafikkbetjenter i opplæringsøyemed, utbetales en veiledergodtgjøring på kr 20,- pr. time.

§ 3
Ved anvendelse av forskjøvet arbeidstid i henhold til fellesbestemmelsenes § 11.9 slik at arbeidstiden kan begynne til et hvilket som helst tidspunkt mellom kl. 05.00 og kl. 23.00, betales 100 % tillegg i tiden kl. 24.00 til kl. 06.00 (søn- og helgedager fra kl. 22.00). For de øvrige timer utenom ordinær arbeidstid betales 50 % tillegg.
Overtid i tillegg til forskjøvet arbeidstid betales etter de i fellesbestemmelsenes § 11.2 fastsatte regler.
Varer forskjøvet arbeidstid, påbegynt i tiden kl. 22.00 eller senere, høyst 4 dager i sammenheng, betales 100 % tillegg også mellom kl. 22.00 og kl. 24.00.