

Fagforbundet - FO -  
Skolenes Landsforbund (SL) - Creo - forbundet for kunst og kultur

**Tariffrevisjonen pr. 1.5.2026**

**Dok. 2**

**21.04.2026 kl. 12.00**

## 1. INNLEDNING

LO Kommune Oslo fremmer med dette krav til tariffoppgjøret pr. 1. mai 2026.

LO Kommune Oslos krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 17. februar 2026, jf. vedlegg.

LO Kommune Oslo legger frontfaget til grunn for de kommende forhandlingene. Frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og norsk konkurransekraft gjennom bærekraftige økonomiske rammer.

LO Kommune Oslo har medlemmer i alle stillingsgrupper i Oslo kommune. Vårt krav har derfor et helhetlig fokus og skal ivareta interessene for alle våre medlemmer.

## 2. HOVEDPRIORITERINGER

### **Økonomi**

LO Kommune Oslo legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. En rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger. LO Kommune Oslos hovedkrav er å øke medlemmenes kjøpekraft og gjennom det bidra til små sosiale og økonomiske forskjeller i samfunnet.

- Generelt kronetillegg gitt på lønnstabellen.
- Et økonomisk tillegg som gir reallønnsvekst for samtlige grupper.
- Det avsettes ikke midler til sentrale lønnsmessige tiltak.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger.

### **Kompetansepolitikk med reell lønnsutvikling.**

Kompetanse skal gi uttelling i lønn og LO Kommune Oslo vil legge inn krav som fører til en forutsigbar lønnsutvikling ved kompetanseheving.

- Konkretiserte krav til overenskomsten.

### **Ubekvemstillegg**

LO Kommune Oslo ser behovet for å øke og styrke ubekvemstilleggene.

- Konkretiserte krav til overenskomsten.

### **Livsfasepolitikk**

LO Kommune Oslo ser behovet for tilrettelegging i ulike livsfaser for å kunne stå i hel stilling.

- Konkretiserte krav til overenskomsten.

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE.

Overenskomsten, Dok. 25.

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2028.

Det inntas justeringsklausul for 2. avtaleår.

For konkrete krav se vedlegg 1.

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

For konkrete krav se vedlegg 2.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.

## **Vedlegg 1.**

Krav til Overenskomsten, Dok. 25.

Kravene fremmes i henhold til avtalt metode der man viser til opprinnelig tekst i dagens Dok. 25, så til revidert tekst jf. partsarbeidet på avtaleverket, og deretter til krav om endring av tekst basert på revidert tekst.

Det fremmes derfor ikke krav til del a og del b, men til overenskomsten samlet.

### **Krav 1**

Bestemmelsens ordlyd i dag.

#### **§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling**

Ansettelser skal foretas skriftlig. Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (formal- og realkompetanse samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

Partene er enige om å prioritere arbeidet med heltidskultur i Oslo kommune. Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast 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.

## Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **2 Ansettelse, oppsigelsesfrister, tjenestepåtale, mv.**

#### **2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling**

##### **2.1.1 Ansettelse og opprykk**

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (formal- og realkompetanse samt skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, kan søker av det underrepresenterte kjønn foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

De sentrale partene skal prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

## Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **2 Ansettelse, oppsigelsesfrister, tjenestepåtale, mv.**

#### **2.1 Ansettelse, opprykk, **heltidskultur** og utvidelse av stilling**

##### **2.1.1 Ansettelse og opprykk**

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (formal- og realkompetanse samt skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

**For å oppnå målet om hele stillinger skal som hovedregel ingen vakter være kortere enn 7 timer.**

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, kan søker av det underrepresenterte kjønn foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

De sentrale partene skal prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

## **Krav 2.**

### **Bestemmelsens ordlyd i dag**

#### **§ 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 sykepengene.

#### Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

##### **4.1.2 Rett til lønn under sykdom**

Arbeidstaker med en fast avtalt gjennomsnittlig arbeidstid per uke på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, likevel ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengene.

#### Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

##### **4.1.2 Rett til lønn under sykdom**

Arbeidstaker med en fast avtalt gjennomsnittlig arbeidstid per uke på 15 timer eller mer, har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, likevel ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengene.

#### **Krav 3**

#### **Bestemmelsens ordlyd i dag**

##### **§ 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.

#### **Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26**

##### **5.1.7 Amming**

Arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag, gis i barnets første leveår tjenestefri med lønn inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn. Ved særlige behov kan tjenestefri med lønn ut over barnets første leveår vurderes.

#### **Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet**

##### **5.1.7 Amming**

Arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag, gis i barnets **to** første leveår tjenestefri med lønn inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn. Ved særlige behov kan tjenestefri med lønn ut over barnets **to** første leveår vurderes.

## **Krav 4**

### **Bestemmelsens ordlyd i dag.**

#### **§ 4.7.13 Sykt barn**

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

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

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

Fravær etter bestemmelsen her skal legitimeres som fastsatt under § 4.3

#### **§ 4.7.14 Langvarig syke/funksjonshemmede barn.**

Arbeidstaker som har omsorg for langvarige 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.

### **Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26**

#### **5.1.10 Omsorgs-, pleie- og opplæringspenger**

Arbeidstakers rett til omsorgs-, pleie- og/eller opplæringspenger ved barns sykdom følger av folketrygdloven kapittel 9.

### **Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet**

#### **5.1.10 Omsorgs-, pleie- og opplæringspenger**

Arbeidstakers rett til omsorgs-, pleie- og/eller opplæringspenger ved barns **og andre nærståendes** sykdom følger av folketrygdloven kapittel 9. **Arbeidsgiver forskutterer omsorgs-, pleie og/eller opplæringspenger dersom arbeidstaker fyller vilkårene.**

## **Krav 5**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **Ny bestemmelse**

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **Ny bestemmelse**

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

#### **5.1.11 Eksamens- og lesedager**

**5.1.11.1 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.**

**5.1.11.2 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.**

**5.1.11.3 Det gis permisjon med lønn 2 lesedager (arbeidsdager) for hver eksamensdag hvis eksamen har færre enn 30 studiepoeng. For eksamen som har 30 studiepoeng eller mer, gis 3 lesedager for hver eksamensdag. Lesedagene gis i umiddelbar tilknytning til eksamen.**

**5.1.11.4 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.**

**5.1.11.5 Antall eksamensdager under pkt. 5.1.11.1 og 5.1.11.2 er begrenset til 4 pr. år for arbeidstakere som tar etter- og videreutdanning som har liten eller ingen betydning for virksomheten.**

## **Krav 6**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **§ 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.

#### Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

##### **8.2.2 Forkortet ordinær arbeidstid for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid**

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under punkt 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 per 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 per uke, og skal ikke overskride 35,5 timer per uke.

#### Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

##### **8.2.2 Forkortet ordinær arbeidstid for arbeidstakere i tredelt skift- og turnusarbeid/nattarbeid**

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under punkt 8.2.3, ~~og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,~~ **samt for arbeidstakere som kun utfører nattarbeid**, reduseres den ordinære arbeidstiden, med utgangspunkt i 37,5 timer per 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 per uke, og skal ikke overskride 35,5 timer per uke.

#### **Krav 7**

##### Bestemmelsens ordlyd i dag

##### **§ 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.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26:

### **8.7 Delt dagsverk**

Med delt dagsverk menes en arbeidstidsordning der den daglige arbeidstiden deles opp i to eller flere fremmøter per dag. 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 per arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger på samme arbeidsdag, gis ytterligere kr 100 per fremmøte. Forutsetningen er at arbeidsdagen, inkludert spisepauser og tiden mellom fremmøtene, varer i 10 timer eller mer

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet:

### **8.7 Delt dagsverk**

Med delt dagsverk menes en arbeidstidsordning der den daglige arbeidstiden deles opp i to eller flere fremmøter per dag. 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~~ **1 timelønn** per arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger på samme arbeidsdag, gis ytterligere ~~kr 100 per fremmøte~~ **1 ½ timelønn** per arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen, inkludert spisepauser og tiden mellom fremmøtene, varer i ~~10~~ **9** timer eller mer.

## **Krav 8**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **§ 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.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **12.1.1 40 % kvelds- og nattillegg**

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

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **12.1.1 40 % kvelds- og nattillegg**

~~Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, samt arbeidstaker omfattet av punkt 8.2.2, får 40 % tillegg til ordinær lønn for ordinær tjeneste i tiden fra kl. 17.00. til kl. 06.00~~ **Tillegget utbetales ut vaktens lengde også når ordinær tjeneste varer lengre enn til kl. 06.00.**

## **Krav 9**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **§ 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.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **12.1.2 Fast nattjeneste**

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

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **~~12.1.2 Fast nattjeneste~~**

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

## **Krav 10**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **§ 9.7.3 Andre arbeidstakere**

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

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **12.1.3 Andre arbeidstakere**

Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 12.1.1 eller 12.1.2, tilstår kr 25 per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp er bestemt i tariffavtale.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **~~12.1.3 Andre arbeidstakere~~**

~~Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 12.1.1 eller 12.1.2, tilstås kr 25 per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 med mindre andre beløp er bestemt i tariffavtale.~~

## **Krav 11**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager**

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 22 %, minimum kr 70 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på 30 %, minimum kr 105 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på 35 %, minimum kr 130 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **12.2.2 Tillegg for ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager**

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 22 %, minimum kr 70 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på 30 %, minimum kr 105 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under punkt 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på 35 %, minimum kr 130 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **12.2.2 Tillegg for ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager**

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på ~~22~~ **YY** %, minimum kr ~~70~~ **XX** per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på ~~30~~ **YY** %, minimum kr ~~105~~ **XXX** per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under punkt 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på ~~35~~ **YY** %, minimum kr ~~130~~ **XXX** per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

## **Krav 12**

### **Bestemmelsens ordlyd i dag**

#### **§ 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.

### **Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26**

#### **13.5 Spisepause og kostgodtgjørelse ved overtid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden**

Ved overtidsarbeid på mer enn 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden, som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr 40. Betalingen faller bort hvis arbeidsgiver tilbyr hensiktsmessig mat.

Arbeidstakere i kontoradministrasjonen skal ha en spisepause på 20 minutter ved den ordinære arbeidstidens slutt ved pålegg om overtidsarbeid på over 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden. Spisepausen betales som overtid. Varer overtidsarbeidet mer enn 3 timer, bør arbeidstaker ha en spisepause på minst 1 time som ikke betales.

### **Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet**

#### **13.5 Spisepause og kostgodtgjørelse ved overtid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden**

Ved overtidsarbeid på mer enn 2 timer i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstiden, som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr ~~40~~ X. Betalingen faller bort hvis arbeidsgiver tilbyr hensiktsmessig mat.

## **Krav 13**

### **Bestemmelsens ordlyd i dag**

#### **§ 15 Administrative vedtak**

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

### **Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26**

#### **9.12.2 Informasjon om administrative vedtak om lønns plassering**

De lokale arbeidstakerorganisasjonene skal få informasjon om arbeidsgivers administrative vedtak om

lønnsplassering.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **9.12.2 Informasjon om administrative vedtak om lønnsplassering**

De lokale arbeidstakerorganisasjonene skal få informasjon om arbeidsgivers administrative vedtak om lønnsplassering **innen 14 dager**.

#### **Krav 14**

Bestemmelsens ordlyd i dag

#### **§ 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 stillings/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

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

#### **10.3 Forhandlinger på særskilt grunnlag**

De lokale arbeidstakerorganisasjonene kan fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

- a. når stillings/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- b. når arbeidsgiver 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

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

#### **10.3 Forhandlinger på særskilt grunnlag**

De lokale arbeidstakerorganisasjonene kan fremme krav overfor vedkommende virksomhet om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen:

- a. når stillings-/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- b. når arbeidsgiver 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

**f. for å utjevne forskjeller innenfor lønnsgrupper i virksomheten og/eller kommunen**

**Krav 15**

Bestemmelsens ordlyd i dag

**Del A - § 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.

**Del B - 1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling**

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

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

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

arbeidsoppgaver, lønnsutvikling og eventuell innplassering i ny stillingskode som reflekterer kompetanseutviklingen.

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

#### Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

### **16 Kompetanse, læring og utvikling**

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

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

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

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

Arbeidsgiver kan pålegge alle arbeidstakere å delta i kurs o.l. i den ordinære arbeidstiden for å øke sine kvalifikasjoner.

#### Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

### **16 Kompetanse, læring og utvikling**

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

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

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

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

Arbeidsgiver kan pålegge alle arbeidstakere å delta i kurs o.l. i den ordinære arbeidstiden for å øke sine kvalifikasjoner.

**Der arbeidstaker på eget initiativ tilegner seg kompetanseutvikling som er relevant for stillingen skal arbeidsgiver vurdere kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling.**

## **Krav 16**

Bestemmelsens ordlyd i dag:

### **Del B - punkt 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

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

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

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

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter som utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på 22 %, minimum kr 70 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

## **17 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

### **17.3 Tillegg**

Følgende tillegg utbetales for arbeid uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang:

- Tillegg for delt dagsverk (jf. punkt 8.7)
- Tillegg for kvelds- og nattarbeid (jf. punkt 12.1)
- Tillegg for lørdags- og søndagsarbeid (jf. neste avsnitt)
- Tillegg for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. punkt 12.2)

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på 22 %, minimum kr 70 per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

## **17 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

### **17.3 Tillegg**

Følgende tillegg utbetales for arbeid uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang:

- Tillegg for delt dagsverk (jf. punkt 8.7)
- Tillegg for kvelds- og nattarbeid (jf. punkt 12.1)
- Tillegg for lørdags- og søndagsarbeid (jf. neste avsnitt)
- Tillegg for arbeid på helge- og høytidsdager (jf. punkt 12.2)

Timelønnede arbeidstakere/ekstravakter med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på ~~22~~ **YY** %, minimum kr ~~70~~ **XX** per time, i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

## **Krav 17**

Bestemmelsens ordlyd i dag

### **Del B - 6.3 Fag som ikke følger hovedmodellen**

d) 3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0 %

- 2. halvår: 15 %
- 3. halvår: 25 %
- 4. halvår: 35 %
- 5. halvår: 45 %
- 6. halvår: 80 %

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

**21.3.4 3 års læretid i virksomheten**

- 1. halvår: 0 %
- 2. halvår: 15 %
- 3. halvår: 25 %
- 4. halvår: 35 %
- 5. halvår: 45 %
- 6. halvår: 80 %

Krav om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

**21 Lærlinger**

**21.3 Fag som ikke følger hovedmodellen**

**21.3.4 3 års læretid i virksomheten**

- 1. halvår: ~~0~~15 %
- 2. halvår: ~~15~~20 %
- 3. halvår: ~~25~~30 %
- 4. halvår: ~~35~~45 %
- 5. halvår: ~~45~~55 %
- 6. halvår: 80 %

**Krav 18**

Bestemmelsens ordlyd i dag

**Del B - 6 Lærlinger**

**Ny bestemmelse**

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

## **21 Lærlinger**

### **Ny bestemmelse**

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

#### **21.13 Veiledertillegg**

**Ansatte som veileder lærlinger, skal gis et veiledertillegg på tre lønnstrinn**

### **Krav 19**

Bestemmelsens ordlyd i dag

#### **Del B – 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.

Revidert ordlyd etter partsarbeid 2024-26

#### **22 Seniorpolitikk**

Oslo kommune skal ha tiltak for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være

- å inkludere seniorperspektiv i karriereplanleggingen,
- å vurdere å tilby retrettstilling ved behov,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilrettelegging av arbeidstid og
- tilrettelegging for trening i arbeidstiden.

Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for seniorpolitikk ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens arbeidstakere.

Krav/tilbud om endring, basert på revidert ordlyd etter partsarbeidet

#### **22 ~~Seniorpolitikk~~ Livsfasepolitikk**

Oslo kommune skal ha tiltak for **ansette i alle livsfaser, for at disse skal kunne stå i hel stilling fra ansettelse til pensjonsalder. Dette kan være å tilrettelegge for ansatte med omsorgsansvar for barn og pleietrengende, og** å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være

- **tilrettelegging av arbeidstid**
- **utvidede permisjonsrettigheter**
- **utviklingsmuligheter**
- å inkludere seniorperspektiv i karriereplanleggingen,
- å vurdere å tilby retrettstilling ved behov,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver, **og**
- ~~tilrettelegging av arbeidstid og~~
- tilrettelegging for trening i arbeidstiden.

Medbestemmelse i virksomhetenes lokale tiltaksplaner for ~~seniorpolitikk~~ **livsfasepolitikk** ivaretas innenfor gjeldende avtaleverk. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens arbeidstakere.

## **Vedlegg 2.**

Krav til del C, Etatsvise/enkelte grupperes særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner.

Fagforbundet:

### **Krav 1**

2 BYRÅDSAVDELING FOR UTDANNING

2.1 Utdanningssetaten

**Ny bokstav:**

**F Ansatte i skolene**

**Jul og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn**

### **Krav 2**

1 BYRÅDSAVDELINGEN FOR MILJØ OG SAMFERDSEL

1.2 Brann- og redningsetaten

Ny bestemmelse:

D Boligseksjonen

Fra protokollen fra preliminnære forhandlinger:

Bestemmelsen ble strøket ved tariffrevisjonen 2024. Som følge av uforutsette utfordringer ved den avtalte konverteringen, ble partene ved protokoll av 02.07.2025 enige om å ikke iverksette endringen og eventuelt ta opp problemstillingen i tilknytning til tariffrevisjonen 2026. Partene er nå enige om følgende:

Lærlinger i 2. og 3. læreår gis et fast månedlig beløp på kr 1660. **Feiersvenner (stk. 247) får ny grunninnplassering i hovedforhandlingene.**

FO (Fellesorganisasjonen):

### **Krav 1**

FO (Fellesorganisasjonen) krever tilslutning til «Tilslutningsavtale til særbestemmelser med Utdanningsforbundet (skoleverket)»

### **Krav 2**

Kompetanseutvikling.

Partene ser betydningen av å rekruttere og beholde barnevernpedagoger, sosionomer, og vernepleiere **og velferdsvitere** med særskilt kompetanse. I denne forbindelse understrekes betydningen av ulike former for kompetanseutvikling som videreutdanning og veiledning. 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. **Ved gjennomføring av en videreutdanning og/eller master, på 60 studiepoeng eller mer, skal dette danne grunnlag for ny innplassering i lønnsrammesystemet.**