



Tariffrevisjonen 2022

Oslo kommunes krav/tilbud nr. 3

29.04.2022 kl. 13.00

1. Krav til overenskomstens Del A – Fellesbestemmelser

1.1 § 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 forsvarret gis §§ 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.~~

1.2 § 8.1.1 Ordinær arbeidstid

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Ordinær arbeidstid på dager før helgedager, samt på dager mellom jul og nyttår er 6 timer.

Arbeidstiden på jul- og nyttårsaften **er fire timer i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 14.00**, 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.

1.3 § 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndager

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får et tillegg på kr 50,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager 19 eller flere helger, eller i minst 285 timer, i løpet av et år, får et tillegg på kr.100,00 pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Arbeidstaker som faller inn under Dok. 25, del A, § 8.2, og som i henhold til oppsatt tjenesteplan utfører ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager i minst 345 timer i løpet av et år, får et tillegg på kr. ~~120,00~~ **125** pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Arbeidstaker godtgjøres kun med ett av tilleggene i første eller andre ledd. Tilleggene reguleres ikke i tariffperioden For timelønnede arbeidstakere/ekstrahjelp, se del B, nr. 3.

Tilleggene utbetales ikke:

- Under fravær av enhver art (jf. dog kap. 4) iberegnet ferie og fridager
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50% tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søn- og helgedager og dager før disse.
- Det samme gjelder de som har fått særskilt kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

1.4 Kap. 13 A Krisesituasjoner i fredstid

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. **Drøfting i henhold til hovedavtalen skal gjennomføres snarest mulig.**

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 arbeidstakerorganisasjonene.

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

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra ~~01.05.2020 til 30.04.2022~~ **01.05.2022 til 30.04.2024.**

§ 18.2 Forenklet etterbetaling

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

§ 18.3 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlings sammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

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~~ **2023.**

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Twistebehandling (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.

2. Krav til overenskomstens Del B – Generelle særbestemmelser

2.1 Punkt 1.1.5

1.1.5 Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk **som er drøftet med de lokale tillitsvalgte**. For å bidra til forutsigbarhet bør den lokale lønnspolitikken gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

2.2 Punkt 3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

Med mindre annet er fastsatt i fellesbestemmelsene eller særbestemmelsene, lønnes ekstrahjelp (vakter) ~~som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges,~~ for 3 timer **dersom en vakt blir avlyst med mindre enn 24 timers varsel**. De som har **møtt opp og** 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.

2.3 Punkt 6 Lærlinger

Nytt punkt 6.5 Særlige tiltak

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgangen på lærlinger, for eksempel støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

(Nåværende punkt 6.5 - 6.13 renummereres)

3. Krav til overenskomstens Del C – Etatsvise/enkelte grupper særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

2.1 Særbestemmelser med Fagforbundet

2.1.1 1.1 Bymiljøetaten

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,-~~ **1 400** for begge dager til sammen. Tilsigelse gis når ansvarlig leder finner det påkrevet.

2.1.2 Brann- og redningsetaten

§ 5

Underbrannmestere, 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.

2.2 Særbestemmelser med Utdanningsforbundet

2.2.1 Punkt 3.3.7.1 Arbeidsårets utstrekning

1. ledd:

Av årsverket er 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår. I tillegg avsettes ~~1 uke~~ **6 dager** til kompetanseutvikling og planlegging mv.

2.2.2 Punkt 3.5.1 Kriterietallet

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 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 – 551 - elever = over 100 årsverk	62	56	51

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

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 71-100 årsverk	62	56	51
701 - = over 100 årsverk	65	58	52

2.2.3 Punkt 3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~740~~ **780** pr. elev man er kontaktlærer for, ~~døg slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring.~~

2.2.4 Punkt 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 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.

3.7.2.4 (NY)

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens arbeidssituasjon ved reduksjon av antall undervisningstimer eller ved å øke personaltettheten og dermed tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

2.3 Særbestemmelser med Den Norske Legeforening

§ 5.1 Videre- og etterutdanning

§ 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 utdanningsøyemed i til sammen 4 måneder pr. 5-års periode. **Dette gjelder ikke leger/overleger som er i spesialisering.** Ved direkte overgang fra annen stilling som legespesialist/overlege i Norge teller ansettelsestid i tidligere stilling med i beregningen av 5-års-perioden med fratrukk av eventuelt uttak av permisjon i tidligere stilling. Det skal fremlegges utdanningsprogram og legen kan pålegges rapporteringsplikt.
- b. Leger som arbeider i det allmenmedisinske 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 allmenmedisin 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 etterutdanning.

2.4 Særbestemmelser med Skolelederforbundet

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 – 551 - elever = over 100 årsverk	62	56	51

2.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

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 71-100 årsverk	62	56	51
701 - = over 100 årsverk	65	58	52

4. Oppfølging av punkt 5 i meklingsprotokollen fra tariffrevisjonen 2020

Punkt 5 i meklingsprotokollen fra 2020 hadde følgende ordlyd;

«Partene vil i god tid før tariffrevisjonen 2022 ha møter for å kartlegge og diskutere bruken av stillingskoder for ingeniører og arkitekter med sikte på opprydning og forenkling.»

Partene har fulgt opp dette i tariffperioden, og kommunen fremmer med utgangspunkt i dette arbeidet følgende krav/tilbud;

Dagens stillingsstruktur				Ny stillingsstruktur			
Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn	Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn
41	Ingeniør I	1606	15 - 24(43*)	41	Ingeniør I	1606	15 - 24(43*)
134	Avdelingsingeniør II	2901	28 - 32(56*)	181	Ingeniør II	1701	21 - 24(48*)
181	Ingeniør II	1701	21 - 24(48*)	134	Avdelingsingeniør II	2901	28 - 32(56*)
43	Avdelingsingeniør I	6002	40 - 63	NY	Avdelingsingeniør	5701	33 - 57
44	Overingeniør	6403	49 - 71	NY	Senioringeniør	5901	37 - 61
45	Overingeniør	6403	43 - 65	NY	Overingeniør	6601	51 - 75
46	Sjefingeniør	6702	54 - 77	46	Sjefingeniør	6702	54 - 77
133	Ingeniør I	5004	22 - 43				
135	Spesialingeniør	5904	37 - 61				
Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn	Stk	Benevnelse	Lr	Lønsspenn
49	Avdelingsarkitekt II	6004	39 - 63	141	Avdelingsarkitekt I	5802	36 - 59
141	Avdelingsarkitekt I	5802	36 - 59	296	Overarkitekt	6501	49 - 73
291	Sjefsarkitekt	6703	55 - 77	291	Sjefsarkitekt	6703	55 - 77
292	Spesialarkitekt	5504	30 - 54				
296	Overarkitekt	6403	49 - 71				

*16 års ansiennitet alternativ 25

Det forutsettes at dette er en forenkling og opprydning uten økonomiske konsekvenser. Det opprettes en ny struktur parallelt med den gamle. Innen 31.12.2022 må aktuelle virksomheter flytte ansatte fra stillingskoder som slettes, til nye stillingskoder. (1.1.2023 slettes de gamle stillingskodene som er markert)
Flytting av ansatte til ny stillingsstruktur forutsettes drøftet lokalt, og bruk av ny stillingsstruktur bør vurderes i virksomhetens lokale lønnspolitikk.

5. Oppfølging av punkt 6 i meklingsprotokollen fra tariffrevisjonen 2020

Punkt 6 i meklingsprotokollen fra 2020 hadde følgende ordlyd;

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

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

Partene har fulgt opp dette i tariffperioden, og kommunen fremmer med utgangspunkt i dette arbeidet følgende krav/tilbud;

Tilslutningsavtale til særbestemmelser med Utdanningsforbundet (skoleverket)

Følgende organisasjoner har sluttet seg til særbestemmelser med Utdanningsforbundet, punkt 3 «Skoleverket (undervisningspersonalet og skoleledere)»:

-
-

Forhandlinger om eventuelle endringer i ovennevnte særbestemmelser føres mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet i tilknytning til revisjon av overenskomsten (Dok. 25).

Dersom det er inngått arbeidstidsavtale ved en skole som fraviker punkt 3.3.7 «Tvistebestemmelser» i særbestemmelsene for skoleverket, og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser gjeldende for hele undervisningspersonalet ved skolen.

6. Pilotprosjekt sekstimersdag/reduisert arbeidstid

Krav/tilbud til felles protokolltekst fra partene:

Partene viser til bystyrets verbalvedtak vedrørende et pilotprosjekt med sekstimers arbeidsdag/reduisert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Styret i OU-fondet har etter initiativ fra de sentrale parter bevilget 1,5 mill. til følgeforskning i tilknytning til pilotprosjektet. Partene stiller seg positive til å foreta nødvendige avtalemessige tilpasninger i tilknytning til gjennomføringen av et slikt forsøk. Partene vil følge gjennomføringen av pilotprosjektet med særlig interesse.

7. Klima og miljø

Krav/tilbud til felles protokolltekst fra partene:

Partene viser til at viktigheten av klima og miljø ble understreket av partene i tariffrevisjonen 2020. Partene understreker at dette fortsatt er like aktuelt, og krever oppmerksomhet og praktisk oppfølging.

Partene vil særlig peke på at mange av kommunens ansatte kan bidra til klima og miljø gjennom valg av transport til og fra arbeidet, og under arbeid. Oslo kommune og forhandlings sammenslutningene vil i fellesskap følge opp dette.

8. Redaksjonelle endringer i Dok. 25

Oslo kommune ser behov for en gjennomgang av Dok. 25 for å foreta redaksjonelle endringer, rette feil og uklarheter mv.

Kommunen fremmer følgende krav/tilbud til endring av teknisk/redaksjonell karakter som fremkommer i vedlegg. Endringene forutsettes å ikke medføre materielle endringer.

I tillegg til det som fremkommer av vedlegget fremmer kommunen følgende krav/tilbud;

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke i **gjennomsnitt**.

Kommunen legger til grunn at også denne endringen er av teknisk/redaksjonell karakter og ikke medfører materiell endring.

9. Økonomi

Innenfor rammen av angitt ramme fra frontfaget fremmes følgende krav/tilbud til lønnstillegg;

Det gis et prosentvist tillegg på lønnstabellen på X %, minimum kroner Y.

Det gjennomføres lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet tilsvarende Z % av lønnsmassen på årsbasis.

Tilleggene gis virkning fra 01.05.2022.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav/tilbud.

Tariffrevisjonen 2022 – Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomstenDok. 25, del A:**1) § 9.2 Lønnsutbetaling**

§ 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. For dette gjennomføres skal dette drøftes med de tillitsvalgte.~~

2) § 9.6.2 Lærlinger og praktikanter

§ 9.6.2 Lærlinger og praktikanter

~~For lærlinger og praktikanter gjelder særskilt fastsatte satser.~~

3) Ensartet begrepsbruk i § 16.1, § 16.2 og § 16.3 – «ankeutvalg» - «ankenemnd»

§ 16.1 Justeringer

I tariffperioden kan det forhandles om endringer av de nåværende lønsplasseringer. 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~~ **en ankenemnd** som avgjør tvisten med bindende virkning fra det avtalte tidspunktet og innenfor den avtalte økonomiske rammen.

§ 16.3 Tvisteløsning – ~~ankeutvalg~~ **ankenemnd**

~~Ankeutvalg~~ **Ankenemnd** 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~~ **Ankenemnden** avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. ~~Det~~ **Den** fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

~~Utvalget~~ **Ankenemnden** avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 16.2.

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

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

Dok. 25, del B:**4) 6 Lærlinger**

Se endringer som fremgår av vedlegg.

5) Lønnsrammesystemet – Endringer i stillingsregisteret

Det foretas følgende endringer i stillingsregisteret:

- a) Stillingskode 198 Tolk: «Døvetolk» i merknadene til stillingskoden endres til «Tegnspråktolk»
- b) Stillingskodene 320, 321, 322, 323 og 373: «Musikk- og kulturskolelærer» endres til «Kulturskolelærer».
Stillingskodene 320, 321, 322 og 323: «musikk- og kulturskolefag» i merknadene til stillingskodene endres til «kulturskolefag».

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

6) Språklige justeringer

I forbindelse med trykkingen av Dok. 25 for tariffperioden 01.05-2022 – 30.04.2024, foretas gjennomgående følgende språklige justeringer i del A og del B:

- a) Prosent skrives med mellomrom mellom tall og prosenttegn (100 %)
- b) Klokkeslett forkortes med punktum (kl.)
- c) Kronesummer forkortes uten punktum (kr)
- d) Beløp i hele kroner skrives likt, eksempelvis: kr 160 (ikke kr 160,- eller kr 160,00)