

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2010**

**Oslo kommune**



**KRAV NR. 3**

**28. april 2010 - kl 10.00**

## **Krav nr. 3 erstatter Akademikerne kommunes krav nr. 1 og 2.**

### **Innledning**

Likelønnskommisjonen konkluderte i sin NOU 2008:8 – Kjønn og lønn – at ”en del av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan føres tilbake til at kvinner oftere arbeider i offentlig sektor og får sin lønn regulert i dette forhandlingsområdet”. I kommuner og fylkeskommuner er det tilnærmet lik lønn innen for de ulike stillingskategoriene. Det er om lag 46 % kvinner med høyere akademisk utdanning som arbeider i offentlig sektor, mens det er 60 % menn med tilsvarende utdanning som jobber i privat sektor.

Bruk av lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å løse likelønnsutfordringen.

Den største likelønnsutfordringen ligger i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet hvor menn søker seg til privat sektor og kvinner til offentlig sektor, og hvor privat sektor har et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå. Bildet er ikke entydig. I følge tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene tjener grupper med grunnskoleutdanning i kommunal sektor 93,4 % av tilsvarende utdanningsgruppe i industrien. Derifra og opp øker lønnsgapet i takt med utdanningslengde. Akademikere i kommunal sektor kommer dårligst ut med et snitt på om lag 70,3 % av akademikere i industrien. I mange år har lavtlønn vært definert som under 85 % av gjennomsnittslønnen til industriarbeidere. Legger man dette lønns målet til grunn for akademikere må gjennomsnittslønnen økes med ca. kr 100.000 i Oslo kommune. For Akademikerne medlemmer i Oslo kommune er lønnsforskjellen mot privat sektor gjennomsnittlig kr 200.000.

Fornyelse av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk, som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger. For at kommunesektoren skal kunne løse sine oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunesektoren i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles kun lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. Det er derfor hensiktsmessig å rendyrke et eget forhandlingskapittel i overenskomsten slik at det kun er Akademikerne medlemmer som er omfattet av dette forhandlingsregimet.

### **Lønn**

Norsk arbeidsliv er preget av at de konjunkturømfintlige sektorene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med industrien totalt i 2009. Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt svært etterspurt, og kommunene og fylkeskommunene er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere. Slik Akademikerne ser det er det nødvendig for Oslo kommune som arbeidsgiver å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet dersom akademikerarbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansearbeidskraft

som omkringliggende kommuner, private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i kommunen er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i privat og statlig sektor.

Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse. Tilgangen på ulik kompetanse vil variere geografisk og over tid. For akademisk arbeidskraft vil sentrale angivelser av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer derfor bli svært upresist. Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere generelt i kommunal sektor, også i Oslo kommune, over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Dette har blant annet ført til et lønnsnivå for akademikere i kommunesektoren som er markant lavere enn andre sektorer.

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at Oslo kommune fremstår som lite attraktiv for akademikere. Mange av Oslo kommunes arbeidsgivere sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med rett kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme nivå de 10 siste årene på tross av at kommunen har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i kommunen hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere, det være seg i statlige, eller i private virksomheter. Som følge av at Oslo kommune ikke er attraktiv nok som arbeidsgiver for akademisk arbeidskraft, utfordrer dette mange av sektorens lovpålagte oppgaver. En undersøkelse fra Norges Juristforbund viser at manglende juridisk kompetanse i sektoren setter rettsikkerheten for befolkningen i fare i blant annet barnevernet. Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får rett beslutningsgrunnlag og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

For å sette kommunen i stand til å utvikle og forbedre kommunale tjenester, og kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at Oslo kommune kan ansette og beholde akademisk kompetanse som ivaretar dette.

## **Nærmere om Akademikerne kommunes krav**

Akademikerne kommune krever:

### **Økonomi**

Lønnsveksten i det kommunale avtaleområdet må bli høyere enn veksten i privat sektor for å medvirke til at det kjønnsbaserte arbeidsmarkedets likelønnsutfordring nøytraliseres over tid.

Akademikerne krever derfor at X % av lønsmassen på årsbasis avsettes til lokale forhandlinger. Virkningsdato for lønnstilleggene er 1. mai 2010.

## **Strukturendringer**

1. Et nærmere antall stillinger tas ut av stillingsregulativet og får fastsatt sin lønn utelukkende gjennom lokale forhandlinger i Oslo kommunes bydeler/etater/foretak.
2. Hovedlønnstabellen for disse stillingene avvikles. Lønnsrammer og lønnsstrukturer fjernes for disse stillingene.

## **Del A Fellesbestemmelser**

Fellesbestemmelsene kreves endret i samsvar med vedlegg 1.

## **Del B Generelle særbestemmelser**

Generelle særbestemmelser kreves endret i samsvar med vedlegg 2.

## **Del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner**

Foreningsvise særavtaler kreves endret i samsvar med vedlegg 3.

## **Krav om partsforhold til arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet**

Arbeidstidsavtalen er inngått mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet og inngår i avtaleverket som særavtale i del C. Akademikerne kommune vil på vegne av berørte medlemsforeninger kreve at avtalen innplasseres som en del av de generelle særbestemmelsene i del B. Subsidiært kreves det at det opprettes egne (likelydende) avtaler som med Utdanningsforbundet for Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO.

**Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.**

(Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med kursiv)

DEL A

FELLESBESTEMMELSER

## **Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister**

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

Ansettelse 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 det~~ kjønn som er underrepresentert.

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling. *Unntak skal drøftes med de tillitsvalgte.* 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 drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet vurderes sammenslåing av deltidsstillinger
- *Det skal vurderes om kompetanseheving kan kvalifisere til utvidelse av arbeidsforholdet*

## **Kap. 3 Ferie**

### **§ 3.1.2**

Lønn *under sykdom* og ved svangerskaps-, fødsels- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

### ~~§ 3.2 Arbeidstakere ansatt pr. 30.4.1990~~

~~Arbeidstaker med hel eller delvis lønn og som i løpet av ferieopptjeningsåret har sykefravær, får feriepengegrunlaget medregnet inntil 6 måneder.~~

~~Strekker fraværet seg over 2 ferieopptjeningsår, medregnes inntil 4 måneder i det andre ferieopptjeningsåret dersom arbeidet gjenopptas.~~

~~Dersom arbeidet ikke gjenopptas, gjelder ferielovens bestemmelser om opptjening av feriepenger under sykefravær.~~

## **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, *herunder full opptjening av feriepenger*, 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 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.

## **§ 4.7 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon**

### **§ 4.7.7 Farens, *medmors*, *medfars* permisjonsrett.**

Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomst før stønadsperiodens utløp, jf 4.7.2, gis faren, *medmor*, *medfar*, når han/*hun* fyller vilkårene i § 4.7.2 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd, såfremt han har omsorg for barnet.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende stønadsperioden som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan faren, *medmor*, *medfar* ta ut dersom han/*hun* for øvrig fyller vilkårene.

### **§ 4.7.10 Omsorgspermisjon**

I forbindelse med farens, *medmors*, *medfars* rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3, gis rett til lønn under permisjon. ~~dersom han overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Første uke av permisjonen gis med lønn. Andre permisjonsuke gis med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet og uavhengig av rettighetene etter § 4.7.7 foran.~~

Bor foreldrene ikke sammen, kan farens 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. Farens, *medmors*, *medfars* 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.

### **§ 4.7.15 Sykdom hos nære familiemedlemmer (Ny)**

*Arbeidstaker har rett til permisjon med lønn i 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle og samboer.*

Nåværende § 4.7.15. blir ny § 4.7.16

## **§ 7.1 Pensjon**

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter. *Pensjonen tilsvare 70 % av pensjongivende inntekt og omfatter alle med 20 % stilling eller mer.*

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.

## **Kap. 9 Lønn**

### **§ 9.1 Lønnsregulativet utgår. Lønnssystem**

*Lønn fastsettes som årslønn i kroner.*

1 ~~Øvernevnte satser er nettolønnsatser eksklusive aArbeidstakers andel avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) av er avgiften på kr X,- pr. år til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet).~~

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

### **§ 9.5 Renter ved forsinket betaling (tt-kode 0493)**

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. *dersom kommunen er senere enn 2 måneder med utbetalingene etter at partene har godkjent forhandlingsresultatet.*

~~Kommunen vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig~~

### **§ 9.7.3 Andre arbeidstakere**

*Stryktes.*

## **Kap. 10 Søn-, helge- og helligdager, påskeaften, 1. og 17. mai**

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

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på X % pr. time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

### **§ 10.1.5 Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 time pr. uke)**

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.(tt-kode 0247)

Tillegget betales for helgedagene, påskeaften, 1. og 17. mai for tjeneste i tiden kl. 00.00 til kl. 24.00. For jul-, nyttårsaften, *onsdag før skjærtorsdag* og pinseaften i tiden fa kl. 12.00 til kl. 24.00.

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

Kompensasjon for planmessig fridag:

Som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge/høytidsdag mellom søndager gis 1,5/313 av årslønnen. (tt-kode 0241)

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

Disse bestemmelsene i § 10.1.5 gjelder ikke vaktmestere og vaktmesterassistenter med mindre annet er bestemt i særbestemmelsene.

## **Kap. 17 Lønns- og forhandlingsbestemmelser (NY)**

### **§ 17.1 Omfang**

*Dette forhandlingskapitlet omfatter samtlige medlemmer tilsluttet foreninger/forbund i Akademikerne kommune.*

### **§ 17.2 Innledende merknader**

*Fastsetting av lønn for stillinger som kommer inn under dette forhandlingskapitlet, foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet i henhold til vedlagte liste.*

*Partene understreker at lønnet permisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon og sykdom/omsorg for barn ikke skal forhindre arbeidstakere å ta del i individuell og generell lønnsutvikling.*

### **§ 17.3 Årlig lønnsregulering**

*Det føres årlige sentrale forhandlinger mellom Oslo kommune og Akademikerne kommune om:*

- *Fastsetting av økonomisk ramme til lokale forhandlinger for stillinger omfattet av dette forhandlingskapitlet*
- *Fastsetting av virkningstidspunkt for lønnsreguleringene*

*Den enkelte virksomhet kan skyte inn midler/inntekter/effektiviseringsgevinst fra virksomheten i tillegg til sentralt fastsatt økonomisk ramme.*

*Frigjorte lønnsmidler pga. lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere i virksomheten tillegges rammen.*

### **§ 17.4 Årlige lokale forhandlinger**

*Forhandlingene skjer mellom de lokale parter.*

*Ved forhandlinger bør det gis både generelle og individuelle tillegg.*

*Partene lokalt kan i forhandlingene bli enige om at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.*

*Forhandlingene skal være gjennomført innen 1 måned etter fastsatt virkningsdato, med mindre partene lokalt kommer til enighet om noe annet.*

*Eventuelle lønnsviser skal være avgjort innen 2 måneder etter fastsatt virkningsdato.*

*Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling m.v. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.*



### **§ 17.5 Prinsipper for individuell lønnsfastsetting**

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjørelse og behov for å beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling, herunder etter- og videreutdanning.

Det kan avtales lokalt at ulempetillegg inkluderes i stillingens lønn.

### **§ 17.6 Lønnssamtale**

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og den ansatte. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i løpet av 3 uker.

### **§ 17.7 Tvistebestemmelser**

Twist om lønnsendringer etter denne avtalen skal gjennomføres ved bruk av lokal nemnd. Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver i virksomheten
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av kretsmeklingsmannen.

### **§ 17.8 Annen lønnsregulering**

I den utstrekning den enkelte virksomhet i det enkelte år finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, skal det kunne foretas lønnsregulering utover hva som følger av § 17.4.

Ved skifte av stilling eller endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering/lønnsregulering. Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

### **§ 17.9 Bonusordninger**

Den enkelte virksomhet kan ut fra oppnådde resultater innenfor en periode gi en økonomisk engangskompensasjon til ansatte eller grupper av ansatte.

*Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.*

**Kap. 18 Tvist om overenskomstens forståelse (FLYTTET fra tidligere kapittel 17)**

**Kap. 19 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår (FLYTTET fra tidligere kapittel 18)**

**§ 189.1 Ikrafttreden og varighet**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2008~~10~~ til 30.04.2012~~12~~

DEL B

GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

**8 Seniorpolitikk**

~~Kommunens virksomheter skal innenfor gjeldende avtaleverk og kommunens tiltaksplan for seniorpolitikk etablere tiltak for å motivere seniormedarbeidere til å stå lenger i arbeid.~~

*Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.*

*Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.*

*Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.*

*Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler*

DEL C

ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG  
SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

**Den norske legeforening:**

Gjeldende avtaletekst er lagt til grunn. Krav til endring er marker med strykning (tekst som ønskes tatt ut) og kursiv (tekst som ønskes tatt inn).

Merk at § 4.2 figurerer to ganger. Dette skyldes at partene i forhandlingsrunden 2008 avtalte et nytt punkt § 4.2. Eksisterende § 4.2 ble ikke avtalt strøket, men dette ble ikke fanget opp ved redaksjonell gjennomgang av avtalen før trykking av Dok 25. Legeforeningen legger til grunn at den eksisterende paragraf ikke ble avtalt fjernet, men har ikke renummerert avtalepunktene.

**§ 1 Partsforhold og virkeområde**

§ 1.1 Partsforhold

Parter i denne avtalen er Oslo kommune (kommunen) og Den norske legeforening (Legeforeningen).

§ 1.2 Virkeområde

Denne avtale gjelder for leger, herunder turnusleger, ansatt i legestillinger i Oslo kommune og underliggende institusjoner/virksomheter, samt for cand.med. med lisens og medisinstudenter-med lisens.

§ 1.3 Generelt

Fellesbestemmelsene og generelle særbestemmelser i Oslo kommune gjelder med mindre annet fremgår av bestemmelsene i denne særavtalen.

**§ 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 spesifisering 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. Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank  
Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank.

### § 2.3 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 "Rammeavtale mellom Oslo kommune og Den norske lægeförening om privat allmennlegepraksis i fastlegeordningen i Oslo kommune".

## § 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 skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Det gjelder særlige bestemmelser for leger ansatt ved Oslo legevakt, jf. § 3.2.2.

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.

For leger som utfører ordinært arbeid eller vaktarbeid mellom kl 20.00 og 06.00, skal den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

#### § 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 ukesslutt 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 arbeidstiden lengde og plassering, jf aml. § 10-12 fjerde ledd. 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 eventuell 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.

Gravide i de siste tre månedene av svangerskapet og kvinner som ammer, må gis mulighet til å arbeide maksimum 9 timer daglig, slik arbeidsmiljøloven forutsetter. F. best. § 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.~~

*Lege med full ansettelse i kommunen gis fri fra individrettet kurativt arbeid dag etter legevakt uten trekk i lønn dersom legen etter en konkret vurdering av belastningen på vakten finner at arbeid påfølgende dag blir uforsvarlig. Retten til fri bortfaller dersom den ikke tas samme dag.*

#### § 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, se vedlegg .

§ 4.1.1. Lønn for turnusleger  
Turnusleger lønnes i ltr. 40 43.

§ 4.1.2. Cand.med. med lisens og Medisinerstudenter med lisens  
Cand.med. med lisens og Medisinerstudenter med lisens som tar ekstravakter eller vikarierer for lege lønnes som turnuslege.

§ 4.2. Tittel sykehjemsoverlege  
Lege ansatt i sykehjem med minst 15 t/u og relevant spesialistkompetanse gis tittelen overlege (sykehjemsoverlege).

§ 4.2. Tillegg for doktorgrad

Lege med doktorgrad ~~som fortsatt driver aktiv forskning kan~~ gis inntil 3 lønnstrinn i tillegg etter lokal avtale. [DNLF: Det ble ikke avtalt endringer av punktet i forhandlingene 2008, men det har falt ut av opptrykket av særbestemmelsene. Legeforeningen legger til grunn at punktet er en del av gjeldende avtale.]

*NYTT PUNKT §4.X. Tillegg for spesialitet*

*Når en lege ansatt i kommunen blir godkjent spesialist i allmennmedisin eller samfunnsmedisin, innvilges legen lønnsopprykk med 3 lønnstrinn.*

§ 4.3. Særlige godtgjørelser for leger ved allmennlegevakten  
Dersom det oppstår vakant skift som ikke kan dekkes ved vikar, kan ekstravaktjeneste 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 ekstravaktjenesten avspaseres time for time med fradrag av timelønn i beregnet godtgjøring, jfr. 1.og 2. avsnitt ovenfor.

§ 4.4. 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.

§ 4.5. Tilfeldig overtid, herunder ekstraordinær tilkalling på fritiden

§ 4.5.1 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.

§ 4.5.2 Divisor

Overtidsgodtgjørelse utregnes etter 1950 timer pr. år. For arbeidstakere med 35,5 timers uke utregnes overtidsgodtgjørelsen etter 1846 timer pr. år.

## § 4.6. Andre tillegg

### § 4.6.1. 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.

### § 4.6.2. Stabilitetstillegg for fast ansatte leger

*Leger ansatt i full stilling i Oslo kommune inkludert underliggende etater, bydeler og kommunale foretak, 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 h/Hvert år heves tillegget med minimum 50 T-trinn. Tillegget kan maksimalt utgjøre 450 600 T-trinn. For leger i deltidsstilling tilstås stabilitetstillegget forholdsmessig.*

*Leger som pr 30.4.2010 oppebar stabilitetstillegg beholder dette og tilstås fra samme dato 50 T-trinn utover tidligere nivå.*

~~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.

### § 4.6.3. 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.

## Ny § 4.7 Særlig for turnusleger

### § 4.7.1 Flyttegodtgjørelse

*Arbeidsgiver dekker flytteutgifter ved flytting for å avtjene turnustjeneste i Oslo kommune.*

### § 4.7.2 Boligforhold

*Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende bolig.*



#### § 4.7.3 Barnehageplass

*Turnusleger skal tilbys barnehageplass for den perioden vedkommende avtjener turnustjeneste i Oslo kommune.*

### § 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 fratrukk 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.

**d.** *Spesialist som arbeider i tjenesteområder som ikke meritterer til spesialiteten allmennmedisin, og der spesialistkompetansen er ønskelig, gis permisjon for å skaffe nødvendig tjeneste for å opprettholde spesialiteten.*

**e.** *Lege som arbeider i tjenesteområder som ikke meritterer til spesialiteten allmennmedisin, og der spesialistkompetansen er ønskelig, gis permisjon for å skaffe nødvendig tjeneste 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.

### § 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~~ skal 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.

Legen kan for et slikt formål, etter avtale med administrasjonen fritt benytte eget kontor og virksomhetens journalarkiv. For kontorteknisk service betales en avgift etter lokal avtale.

## NYTT PUNKT § 7 Samfunnsmedisin

### NYTT PUNKT § 7.1. Krav til spesialitet

*Bydelsoverleger og kommuneoverleger i Helse- og velferdsetaten skal ha spesialiteten samfunnsmedisin. Dersom søkere til slike stillinger ikke har samfunnsmedisinsk spesialistgodkjenning, må vedkommende forplikte seg til å gjennomføre spesialistutdanningsprogrammet og arbeidsgiver forplikte seg til å legge til rette for dette, jfr kommunehelsetjenesteloven § 6.2.*

*Kommunen skal stimulere til, og legge til rette for, at leger uten spesilitet som er ansatt i ovennevnte stillinger inngår i et forpliktende spesialistutdanningsprogram.*

### NYTT PUNKT § 7.2. Beredskapsordning

*Kommunen organiserer en bydelsovergripende og byomfattende samfunnsmedisinsk beredskapsordning. Kommunen skal gjøre avtale med kommuneoverleger og bydelsoverleger om deltakelse i ordningen utenom ordinær arbeidstid (hverdager kl 16-08 og helger/helligdager). Beredskapen er organisert som hjemmevakt og vaktordningen administreres av Helse- og velferdsetaten. Deltakelse i ordningen skal søkes jevnt fordelt mellom deltakende leger. Adgangen til å søke fritak følger fritaksbestemmelsene for ordinær legevakt, som oppstilt i Rammeavtale for fastlegeordningen i Oslo kommune.*

*Beredskapsordningen omfatter behov for rask og nødvendig medisinsk faglig rådgivning/arbeid etter kommunehelsetjenesteloven, smittevernloven, psykisk helsevernlov, samt medisinsk og sosial beredskap. Ordinært kurativt legearbeid inngår ikke.*

*Leger som deltar i beredskapsordningen og er i kombinert stilling med fastlegeavtale er fritatt fra ordinær legevakt.*

*Beredskapsgodtgjøring følger satsene for legevaktberedskap, som avtalt i Rammeavtale for fastlegeordningen i Oslo kommune. Aktivt arbeid på beredskap er overtidsarbeid.*

## Den norske tannlegeforening:

Den norske tannlegeforening fremmer med dette følgende krav ved tariffoppgjøret 2010 og revisjon av Dokument 25, Del C, særbestemmelser med Den norske tannlegeforening.

Ny og endret tekst satt i kursiv, tekst som ønske slettet er gjennomstreknet.

### Særbestemmelser med Den norske tannlegeforening

#### 1. Generelt

Fellesbestemmelser og generelle særbestemmelser i Oslo kommune gjelder for tannleger i Tannhelseetaten med mindre annet følger av denne særavtale.

#### 2. Arbeidstid

~~Samtlige nedenfor nevnte helårsstillinger~~ Tannleger i Tannhelseetaten har 36 timer *per* uke og alminnelig ferieordning (helårsstilling).

Spisepause er ~~ikke~~ inkludert i arbeidstiden.

~~Tannleger som velger å beholde tidligere ordning med 38 ukers arbeidsår, beholder tittel og lønnsramme / lønnstrinnplassering samt stillingens uketimetall (33,75) eksklusive spisepausene, dvs 1282,5 timer per år eksklusive spisepausene som en personlig ordning. Merknad til pkt. 2:~~

~~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.~~

#### 3. Ulike tillegg

Personlige tillegg (kronetillegg, T-trinn og/eller lønnstrinn) beholdes som personlig ordning. Den klinikkisjef i distriktet som utpekes som fast stedfortreder for overtannlegen, mottar en godtgjørelse på ~~ett~~ *tre* lønnstrinn så lenge vedkommende ivaretar denne funksjonen.

#### 4. Tannleger som velger overgang fra Tannlege I stilling med 38 ukers arbeidsår

Tannleger i ordinær stilling med 38 ukers arbeidsår har rett til overgang til seniortannlegestilling.

1/1 stilling gir rett til 4/5 seniortannlegestilling. 4/5 stilling gir rett til 3/5 seniortannlegestilling.

3/5 og 1/2 stilling gir rett til 1/2 seniortannlegestilling.

2/5 og 1/5 stilling gir rett til henholdsvis 2/5 og 1/5 seniortannlegestilling.

Tannleger i deltidstilling har rett til utvidelse av stilling når Tannhelseetaten har behov for å ansette flere tannleger og det er budsjettmessig dekning for dette.

#### 5. 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 (08.00-12.00), 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.

Tannleger uten lederstilling som har sin tjeneste på tannklinikker på skoler, gis rett til permisjon uten lønn etter søknad i skolens ferier for slik tjeneste (så lenge tannklinikkene opprettholdes).

Dette omfatter per .....følgende tannklinikker: Haukåsen.

#### ~~I~~. 6. Arbeidstøy

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

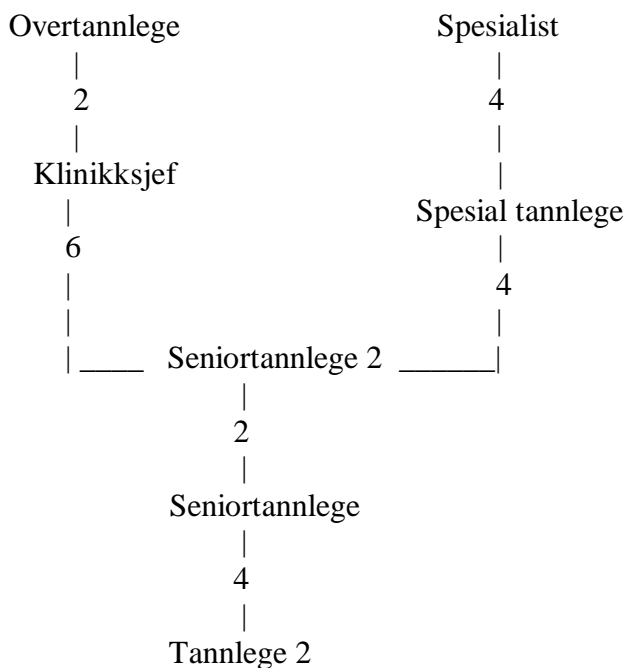
#### ~~II~~. 7. Lokal avtale vedrørende tannlegevakten

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

\*\*\*\*\*

#### ~~III~~. 8. Ulike lønnsforhold

##### 8.a. Lønnsrelasjoner



#### Stillingskjema 1.

*\*Tallene i skjemaet representerer ltr. forskjell mellom stillingene.*

*Overertannlege og spesialist lønnes likt, 2 ltr. over kl sjef. Spesialist lønnes 4 ltr. over Spesial Tannlege.*

*Klinikkersjef og Spesial tannlege lønnes 6 /4 ltr over Seniortannlege II.*

*Seniortannlege II lønnes 2 ltr. over Senior tannlege samt at Senior tannlege lønnes 2 ltr. over tannlege II.*

#### 8.b. Almennelige tillegg

- Tillegg for fengselstjenesten - utgjør kr 45,- per time (inkludert spise pause).
- Tillegg for fadder ordning – kr 3.000,- per fadderperiode på ca 3 måneder.
- Tillegg - Narkose kr 500,- per økt.
- Tillegg for student hospitering og opplæring kr 5.000,- for veiledning og opplæring per 5 uker.
- Instruktørtannlege ved Tannlegehøyskolen – KF dekker mellomlegg differanse mellom time avlønning ved universitetet og i KF.
- Provisjon for arbeid med voksne/betalende pasienter (gr F.) – 10 % av innarbeidet honorar minus tanntekniske omkostninger, tilfaller klinikken hvor pasient er behandlet.

#### 8.c. Etter- og videreutdanning

- Obligatorisk etterutdanning – det gis permisjon med lønn i inntil 60 timer totalt per 4 år.
- Nødvendige kursavgifter dekkes av arbeidsgiver, kost- losji og reisekostnader deles mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

## **NITO:**

NITO viser til invitasjon til å fremme krav i forbindelse ved revisjon av foreningsvise særavtaler i Overenskomstens del C.

Sats for kompensasjon for utrykning og arbeid for overordnet vakt, for personale i Brann- og redningsetaten og Vann og avløpsetaten, har ikke vært regulert siden 2006.

NITO krever at man går bort fra et kronebeløp og at kompensasjon for utrykning knyttes til ansattes timelønnsats og fastsettes til to ganger timelønn.

NITO krever at øvrige særavtalebestemmelser prolongeres.