

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2012

Oslo kommune



KRAV NR. 4

30. april 2012 kl. 11.30

Dette kravet erstatter i sin helhet Akademikernes tidligere overleverte krav.

Innledning

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning for dette er å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende og kompliserte oppgaver, må det være sammenheng mellom arbeidsoppgave som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunen som arbeidsgiver 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.

I det politiske grunnlaget for byråds dannelses sies det i avsnittet om en skapende og moderne by:

“De ansatte er en viktig ressurs for å utvikle tjenestetilbudet i kommunen. Byrådet vil føre en målrettet arbeidsgiverpolitikk med sikte på å rekruttere og beholde ansatte. For å oppnå dette ønsker byrådet å arbeide for mest mulig lokal lønnsfastsettelse.”

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. For å legge til rette for dette ser vi det som nødvendig med et eget forhandlingskapittel i overenskomsten hvor alle Akademikernes medlemsforeninger er omfattet.

Lønn

Lønnsveksten for ansatte med høyere akademisk utdanning i kommunesektoren generelt og i Oslo kommune spesielt må bli høyere enn lønnsveksten til de med høyere akademisk utdanning i privat sektor. Dette vil medvirke til å redusere likelønnsutfordringene mellom offentlig og privat sektor.

Norsk arbeidsliv er preget av de store forskjellene mellom de konjunkturømfintlige sektorene på den ene siden og olje- og gass industrien på den andre. De tradisjonelle industribedriftene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med resten av industrien de siste årene. Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er svært etterspurt. Oslo kommune er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere både lokalt og regionalt.

Det er derfor nødvendig å tilpasse lønningene for våre grupper i Oslo kommune til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i Oslo kommune er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer. Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse som vil variere blant annet ut fra geografi, alternative arbeidsgivere og tidspunkt for lønnsfastsetting. For akademisk arbeidskraft vil derfor sentrale definisjoner av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer bli lite målrettet.

Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere i Oslo kommune og kommunal sektor for øvrig 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.

Det utgjør store lønnsforskjeller mot tilsvarende grupper i privat sektor og det vil ta mange år før disse forskjellene blir tilstrekkelig redusert.

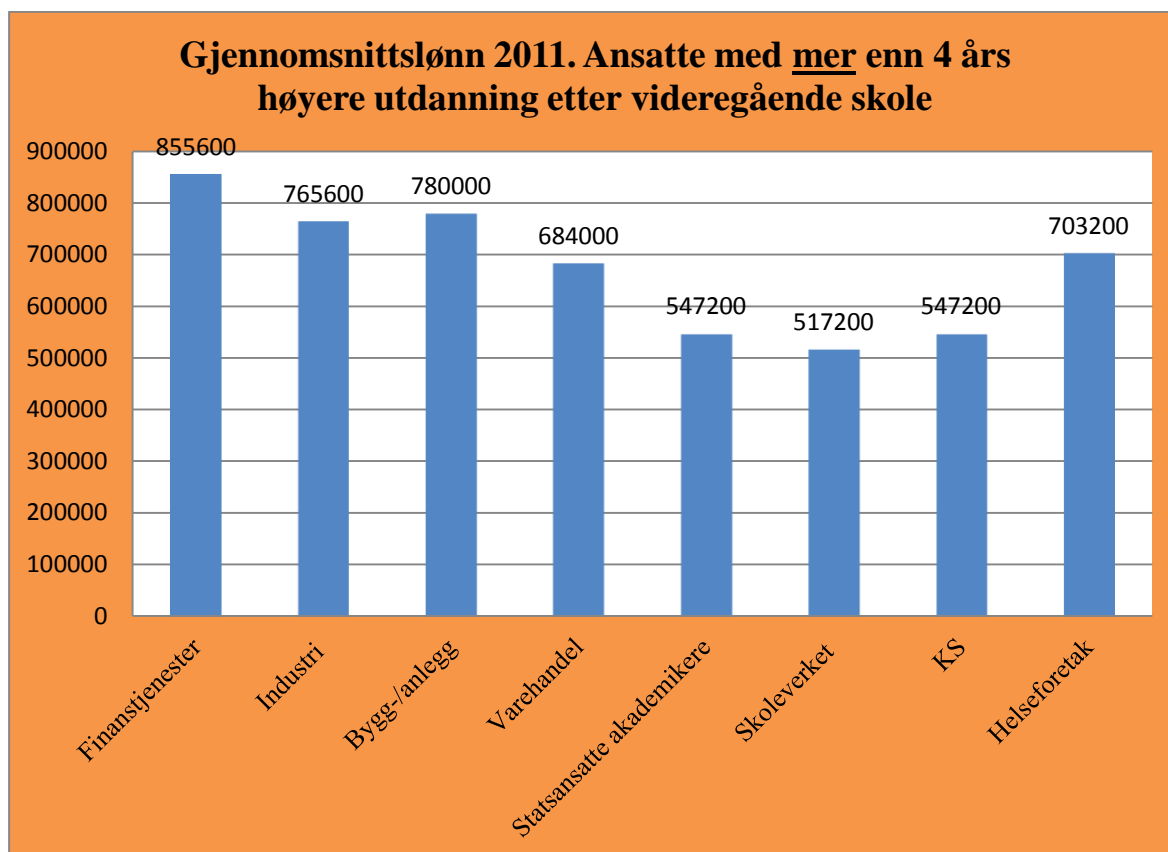


Fig. TBU-rapport 2012

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 og kommunesektoren for øvrig fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti 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 Oslo kommune hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere. Eksempelvis er det for erfarne advokater i Oslo kommune (senioradvokater og advokater med møterett) nå et kritisk lønnsgap i forhold til avlønning for tilsvarende kompetanse i domstolene. Videre er det i tekniske etater et betydelig problem med avgang av erfarne akademikere i nøkkelstillinger. Denne avgangen faller i tid sammen med store byutviklingsprosjekter i Oslo kommune og en generelt tiltagende aktivitet innen eiendomsutvikling i kommunen. Andre steder meldes det om tjenester som må anskaffes fra det private markedet, idet virksomhetene ikke har lyktes i å besette ledige stillinger-

På grunn av problemer med å rekruttere og å beholde akademisk kompetanse er også mange av kommunens lovpålagte oppgaver utfordret. Spesifikt for Oslo kommunes vedkommende er det i kommunens pågående arbeid med kommunes juridiske strategi, fremhevet viktigheten av akademisk kompetanse ute i bydelene hvor det vesentlige av tjenesteproduksjonene foregår.

Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får tilfredsstillende grunnlag for sine beslutninger og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

Akademikerne har i denne sammenheng, i samarbeid med NIBR (Norsk institutt for by- og regionforskning), fått utarbeidet en rapport om overordnet planlegging og akademisk kompetanse i norske kommuner. Undersøkelsen viser at i moderne kommuner er behovet for overordnet planlegging økende. Det betyr at behovet for kompetent arbeidskraft som kan gjøre denne planleggingen også øker. I det som i vår tid etableres som et kunnskapsintensivt samfunn, hvor kompliserte statlige krav og forventninger til kommunene øker, og hvor private aktører holder seg med gode advokater og arkitekter, er det en forutsetning for lokaldemokratiets styrke at kommunene satser på aktive akademiske fagmiljøer. Der kommuner har satset på slike fagmiljøer er det mulig å etablere en reell legitim kommunal motmakt til stats- og næringslivsinteresser. Dette skjer igjennom etablering av et overordnet kommunalt planapparat. Der kommune har satset slik, er det mulig å skape et dynamisk, kreativt tverrfaglig miljø opplevd som attraktivt for de som jobber der.

Den kompetanse Akademikerne representerer er helt avgjørende for faglig og økonomisk trygghet i forbindelse med bestilling og kjøp av varer og tjenester. Rapporten "Verdien av styrket kompetanse i offentlige innkjøpsprosesser", en undersøkelse gjort av MENON Business Economics datert mars 2012, viser at offentlig sektor (stat/kommune/helseforetak) kan spare flere titalls milliarder kroner dersom rett kompetanse er tilgjengelig i disse prosessene.

Det er en kjensgjerning at mange lektorer med 6-7 års utdanning og lang undervisningserfaring vil gå av med pensjon de nærmeste 5-6 årene, og en skole uten lektorer fører til et kompetansegap som vil ramme mange sentrale fag. Samtidig vet vi fra flere rapporter hvilke lærerkompetanser som er avgjørende for elevenes læringsresultater. Høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. For å bidra til å heve lektorgruppens status, for å gjøre skolen til en attraktiv arbeidsplass for lektorene og for å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, er lønn et viktig virkemiddel.

Stor mangel på ingeniører i Norge har det vært fokusert på gjennom flere medieoppslag. Det er ingen ting som peker i retning av at behovet for ingeniører vil avta, snarere tvert i mot. Innen kommunal sektor merkes det at vedlikehold og nye utbyggingsprosjekter trues av mangel på ingeniører/sivilingeniører og andre med høyere teknisk-naturvitenskapelig kompetanse. Dette har ikke minst blitt satt på dagsorden gjennom nye utfordringer som mange mindre kommuner i utkantstrøk har måttet håndtere på grunn av miljø- og klimamessige endringer. Her har mange kommuner eksempelvis fått merke at mangelen på ingeniører og sivilingeniører har blitt et ytterligere problem ved uventete situasjoner forårsaket av flom, jordras og skader på veier og annen infrastruktur.

Oslo kommune og kommunesektoren for øvrig har utfordringer i forhold til å fremstå som tilstrekkelig attraktiv for både nyutdannede og mer erfarne ingeniører og sivilingeniører. De mangeårige rekrutteringsproblemene i kommunal sektor har blitt forsterket på grunn av veksten i privat sektor, særlig innenfor olje- og gassektoren. I tillegg er gjennomsnittsalderen blant ingeniører og sivilingeniører i kommunene sterkt stigende og tendensen er økende.

Mange kommuner, også Oslo kommune, velger å løse sine utfordringer på det tekniske området ved å leie inn konsulenter og ved å fylle ingeniørstillinger med ikke kvalifisert arbeidskraft. Dette vil over tid medføre at kommunen ikke greier å løse de oppgavene den er satt til å løse.

I helsesektoren stilles kommunen overfor nye utfordringer gjennom samhandlingsreformen. For å løse de oppgavene kommunen nå er pålagt, med folkehelsearbeidet som en mer integrert del av alt kommunalt arbeid, må kommunen settes i stand til å rekruttere, videreutvikle og beholde samfunnsmedisinsk kompetanse. Når det gjelder sykehjemmene blir pasientene stadig eldre og sykere, med sammensatte og komplekse diagnoser. For å rekruttere nødvendig kompetanse må kommunen ha et lønnsnivå som er konkurransedyktig med sykehusene i Oslo og omegn.

For å sette kommunen i stand til å forbedre og utvikle kommunale tjenester, og ikke minst kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunene kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunesektoren har ansvaret for.

Undersøkelser viser at det koster årlig unødvendig mye å erstatte akademikere som slutter. Det er derfor god økonomi for Oslo kommune å tilby konkurransedyktige vilkår til ansatte.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune krever:

0. Økonomi

- For å styrke rekruttering av akademikere og annen konkurranseutsatt arbeidskraft, krever Akademikerne at lønnsgapet mellom akademikere i privat sektor og akademikere i Oslo kommune reduseres ved tariffoppgjøret i 2012. Dette vil også være et viktig bidrag til redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn, ettersom kvinnelige akademikere i stor grad jobber i offentlig sektor og menn i privat sektor
- På bakgrunn av lønnsoppgjøret for arbeiderne i frontfaget forventes det at akademikere i privat sektor får en gjennomsnittlig lønnsvekst på 35 000 kroner i år. Akademikerne krever en gjennomsnittlig lønnsvekst for sine medlemmer på 50 000 kroner i kommunen
- Akademikerne krever at disponibel ramme avsettes til lokale forhandlinger for medlemmer i foreninger tilsluttet Akademikerne kommune

I. Strukturendringer

- Et antall stillinger tas ut av stillingsregisteret og får fastsatt sin lønn utelukkende gjennom lokale forhandlinger i Oslo kommunes virksomheter
- Lønnsregulativet for disse stillingene avvikles. Lønnsrammer og øvrige lønnsstrukturer fjernes for disse stillingene

II. Fellesbestemmelser

Fellesbestemmelsene kreves endret i samsvar med vedlegg 1.

III. 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 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.

IV. Utestående forhandlinger om foreningsvise særavtaler

Akademikerne kommune vil på vegne av Den norske legeforening, Den norske tannlegeforening, Norsk Lektorlag, Tekna og NITO komme tilbake med krav til overenskomstens del C, se vedlegg 2.

V. AFP og tjenestepensjon

Tjenestepensjon

- Tjenestepensjon videreføres i samsvar med mellomoppgjøret 2009
- Tjenestepensjon må tilpasses endringer i folketrygden i tariffperioden
- Endringer ellers i oppgjøret vurderes i tråd med tidligere krav, samt arbeidslinjen og uten svekkelser av pensjoneringsadgangen for de som har behov for eller ønske om det
- Pensjonsvilkårene må inngå som en del av fellesbestemmelsenes kap. 7
- Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte med 20 % stilling eller mer

AFP

- AFP videreføres i samsvar med mellomoppgjøret 2009
- AFP må tilpasses endringer i folketrygden i tariffperioden

VI. Tilsvar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 1, 2 og 3

Akademikerne viser til tidligere krav/tilbud og ser Oslo kommunes tilbud om lokal

lønnsdannelse i Plan- og bygningsetaten, Undervisningsbygg Oslo KF og hos Kommuneadvokaten som et viktig skritt for å møte kommunens utfordringer.

Akademikerne anser imidlertid at dette tilbudet favner for snevert.

Akademikerne er villig til å gå i dialog med kommunen for å oppnå felles målsetting om å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Akademikerne vil derfor arbeide for at alle medlemmer i forbund tilsluttet Akademikerne kommune skal omfattes av et forhandlingsystem med kun lokal lønnsfastsettelse.

Oslo kommunes krav/tilbud nr. 2

Akademikerne avviser:

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

§ 4.7.9 Amming

Oslo kommunes krav/tilbud nr. 3

Akademikerne aksepterer:

Pkt. 1 Tekniske endringer dok 25

Pkt. 3 Krav til overenskomstens del B – Generelle særbestemmelser

Til kap. 1 Lønnsrammesystemet

Krav til endringer i stillingsregisteret:

Ny 4xx Advokatfullmektig

Ny 4xx Bydelsoverlege

Ny 4xx Kommuneoverlege

Ny 4xx Overtannlege

Ny 4xx Spesialtannlege

Ny 4xx Sjefspsykolog

Pkt. 4 Krav til overenskomstens del C – Etatsvise enkelte grupperes særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner, herunder avtaler med

organisasjoner i Akademikerne, vedlegg 5.

Krav nr. 1 – Juristforbundet

Lønnsfastsettelsen for advokater og advokatfullmektiger hos Kommuneadvokaten foregår i sin helhet lokalt i virksomheten.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årligere forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2 samt *Lønnspolitisk strategi for Kommuneadvokaten*.

Akademikerne avviser :

Krav nr 2 – Legeforeningen

Krav nr 3 - Tannlegeforeningen

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*. Utelatt tekst er vist som (...).

FELLESBESTEMMELSER

Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling (...)

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, ~~med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.~~ *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.

Deltidsansatte som gjennomgående arbeider mer enn sin faste stilling, skal etter to år være sikret utvidelse av sitt arbeidsforhold. Utvidelsen skal tilsvare gjennomsnittet av hva de faktisk har arbeidet utover sin faste stilling siste tolv måneder.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst to ganger i året. De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås, med formål å øke antall heltidsansatte.

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

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling
- Deltidsansatte skal 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.
- *Lokale drøftinger skal som hovedregel resultere i utvidelse av stillingen for de aktuelle arbeidstakerne.*
- *Det er ingen forutsetning at den deltidsansatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.*

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. Arbeidsgiver skal ~~minst en gang i året~~ informere og drøfte ~~prinsippene~~ *grunnlaget* for bruk av *oppdragstakere*, innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger så tidlig som mulig og før det inngås avtale. *Slik bruk skal reduseres til et minimum.*

Midlertidig ansatte som har hatt sammenhengende arbeidsforhold i mer enn to år skal anses

som fast ansatte. Unntaket herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

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 i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste. Sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.

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

§ 4.7.6 Omplussing til annet arbeid m.v.

(...)

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

§ 4.7 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon

§ 4.7.10 Omsorgspermisjon

I forbindelse med farens 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.

§ 4.7.12 Adopsjon

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

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

Arbeidstaker gis rett til ~~1 uke~~ *2 uker* permisjon med lønn i forbindelse med omsorgsovertakelsen. ~~og 1 uke permisjon med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet.~~

(Ny) § 4.7.x

Arbeidstaker gis rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager ved omsorg for og pleie av nære pårørende.

Kap. 8 Arbeidstid

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

(...)

Det gis 1 uke tjenestefri med lønn (jf § 4.6.1) til alle arbeidstakere med minst 25 års tjeneste i Oslo kommune.

§ 8.9 Hvilende vakt

Tjenesten må utføres på arbeidsstedet, eller på et annet sted som arbeidsgiveren har bestemt.

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

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

(Ny) § 8.13 *Arbeid mot sykefravær – tjenestefri med lønn til fysisk trening i arbeidstiden*
Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om fysisk trening i arbeidstiden. Arbeidsgiver kan innvilge tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr uke, så sant arbeidstakers tjeneste tillater dette.

Kap. 9 Lønn

§ 9.1 Lønnsregulativet. Lønnssystemet

Lønn fastsettes som årslønn i kroner

Merknad

- ~~1. Ovennevnte satser er nettolønnsatser~~ *Nettolønnsatser er eksklusive arbeidstakers andel av avgiften på kr 150,- X % / kr. pr. år til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet).*
2. For ansatte i deltidsstilling med en beregnet arbeidstid på under 15 timer pr. uke trekkes avgiften med 50 %.

§ 9.5 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~~

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til ~~kl. 06.00~~ *vaktens utløp* 40 % tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt)

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

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 til ~~kl. 06.00~~ *vaktens utløp* et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0703).

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Strykes.

Kap. 10 ~~Søn- helge- og høytidsdager~~ Søn-, helge- og høytidsdager

§ 10.1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

~~Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på disse dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn. (tt-kode 0246)~~

Helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, 1. nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på disse dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

(...)

§ 10.2 Arbeidstakere som har ordinær tjeneste lør- og søndager

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

(...)

§ 10.4 Helge- og høytidstillegg/~~helkontinuerlig skift (33,6 timer pr. uke)~~

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

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid på søn- og helgedager, regnes fullt skift etter kl. 12.00 på jul- og nyttårsaften som helgedag.

Kompensasjon for tapt fridag:

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

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

Strykes.

Kap. 11 Overtid

§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid (tt-kode 0210)

(...)

Overtidsgodtgjørelse som nevnt inngår uavkortet i beregningsgrunnlaget for lønn under sykdom og svangerskapspermisjon, og i grunnlaget for beregning av pensjon.

§ 11.7 Hjemmevakt, hvilende vakt

Strykes.

§ 11.8 Kostgodtgjørelse

Ved pålegg om overtidarbeid 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,- X,-. (tt-kode 0316).

§ 11.10 Reisegodtgjørelse

Arbeidstaker som møter frem til eller avslutter overtidarbeid eller forskjøvet arbeidstid utenfor den alminnelige driftstid for byens kommunikasjonsmidler, får betalt reisegodtgjørelse med kr. 70 X,- (tt-kode 0315). *Benytter arbeidstaker privatbil betales kilometergodtgjørelse etter statens satser.* Betalingen faller bort hvis arbeidsgiver older transport (hertil regnes også tjenestebil), betaler transportutgifter eller holder tjenestebolig.

Kap. 12 Lønnsansiennitet

§ 12.1.2 Godskrivning

All offentlig tjeneste og ~~relevant~~ privat praksis godskrives fullt ut. ~~Ved ansettelse etter 1. mai 2008 godskrives all offentlig tjeneste og privat praksis fullt ut.~~

(...)

Kap. 13 Stedfortredertjeneste

§ 13.1 Beordring - stedfortredertjeneste (tt-kode 0114)

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

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

(...)

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

(Ny) § 16.5 Likelønntiltak

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, hvor lønns plassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnsvekst i forhold til tariffområdet for øvrig ivaretas.

(Ny) § 16.6 Lønnsamtale

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

(Ny) Kap. 17 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

§ 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.

Partene understreker at lønnet foreldrepermisjon og sykdom/omsorg ikke skal forhindre arbeidstakere å ta del i individuell og generell lønnsutvikling.

§ 17.3 Prinsipper for individuell lønnsfastsetting

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

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges ved lønnsvurderingen

Det kan avtales lokalt at ulempetillegg inkluderes i stillingens lønn.

§ 17.4 Årlig lønnsregulering

Det føres årlige 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.

§ 17.5 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. Lønnsregulering som arbeidsgiver fordeler kan ikke ankes etter tvistebestemmelsen i § 17.7.

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

Eventuelle lønnstvister skal være avgjort innen 2 måneder etter fastsatt virkningsdato.

Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene der man bl.a. gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, tar hensyn til likestilling, avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

§ 17.6 Særskilte lønnstiltak

I den utstrekning virksomheten finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, skal det kunne foretas tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn bestemt i § 17.5.

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.

De tillitsvalgte har rett til drøftinger om disse tiltakene.

§ 17.7 Tvistebestemmelser

Tvist 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 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 Ikrafttredden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår (FLYTTET fra tidligere kapittel 18)

§ 19.1 Ikrafttredden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2012 til 30.04.2014

(...)

UTESTÅENDE FORHANDLINGER OM FORENINGSVISE SÆRAVTALER:

Tekna

Tekna, teknisk-naturvitenskapelig forening krever at kompensasjon for utrykning og arbeid for overordnet vakt, for personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten reguleres.

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

Tekna har ca. 50 medlemmer i undervisningsstillinger i Oslo kommune som p.t. ikke har partsforhold i Overenskomster i Oslo kommune (Dokument 25), Del C, pkt 3.1. Tilpasning til fellesbestemmelsene (Del A), pkt. 3.3. Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen , pkt. 3.4. Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket og pkt. 3.5. Funksjonstillegg – pedagogisk personale (ikke skoleledere).

Tekna mener at dette er en utilsiktet virkning ved overføring fra stat til kommune i 2004 at

Tekna har mistet partsforholdet til avtalene og det dette medfører. Tekna ser det som helt urimelig at våre medlemmer ikke har partsforhold i avtaler som gjelder visse vilkår i ansettelsesforholdet, arbeidstidsordninger og spesielle lønnsforhold.

Krav: Tekna krever å få en tilsvarende avtale som Utdanningsforbundet har med Oslo kommune i Del C, pkt. 3.1 og 3.2 , og at denne tilsvarende avtalen mellom Tekna og Oslo kommune plasseres i Del C, under en virksomhetsavtale.

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

Tannleger i Tannhelseetaten har 36 timer pr. uke og alminnelig ferieordning (helårsstilling). Spisepause er ~~ikke~~ inkludert i arbeidstiden.

3. Ulike tillegg

Personlige tillegg (kronetillegg, T-trinn og/eller lønnstrinn) beholdes som personlig ordning. Den klinikksjef 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 deltidsstilling 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 1.5.2012 følgende tannklinikker: Haukåsen.

6. Arbeidstøy

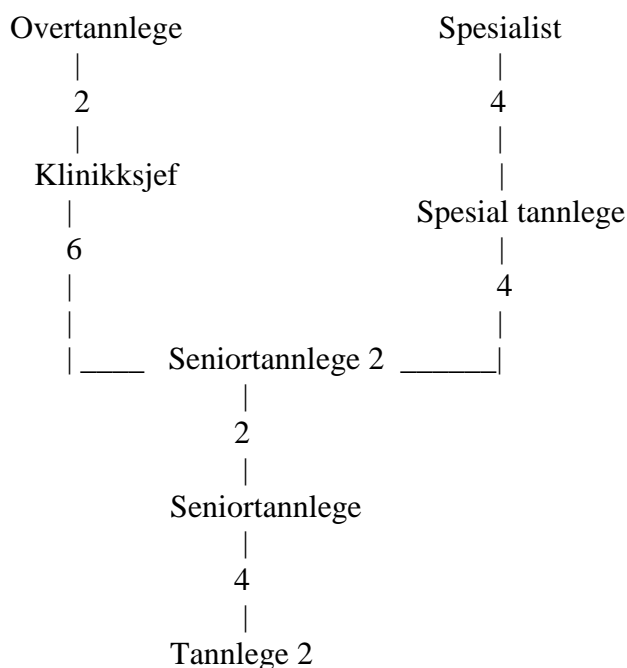
Arbeidstøy, som kitler og bukser, som pålegges brukt holdes og vaskes av kommunen.

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



Stillingsskjema 1.

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

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

Klinikkjef 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 55,- per time (inkludert spise pause).
- Tillegg for fadder ordning – kr 4.000,- per fadderperiode på ca 3 måneder.
- Tillegg - Narkose kr 500,- per økt.
- Tillegg for student hospitering og opplæring kr 6.000,- for veiledning og opplæring per 5 uker.

Norsk Lektorlag

Krav fra Norsk Lektorlag

Norsk Lektorlag har ca. 300 medlemmer i undervisningsstillinger i Oslo kommune som p.t. ikke har partsforhold i Overenskomster i Oslo kommune (Dokument 25), Del C, **3.1** Tilpasning til fellesbestemmelsene (del A), **3.3** Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen, **3.4** Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket, **3.5** Funksjonstillegg – pedagogisk personale.

Norsk Lektorlag mener at det er en utilsiktet virkning ved overføring fra stat til kommune i 2004 at Norsk Lektorlag har mistet partsforholdet i avtalene og det dette medfører. Norsk Lektorlag ser det som helt urimelig at våre medlemmer ikke har partsforhold i avtaler som gjelder visse vilkår i ansettelsesforhold, arbeidstidsordninger og spesielle lønnsforhold,

Krav : Norsk Lektorlag krever å få en tilsvarende avtale som Utdanningsforbundet har med Oslo kommune i Del C, **3.1, 3.3, 3.4, 3.5** og at denne tilsvarende avtalen mellom Norsk Lektorlag og Oslo kommune for en bestemt virksomhet innplasseres i Del C i avtalestrukturen.

Den norske legeforening

Legeforeningen viser til oppsigelse av Dokument 25 til reforhandling pr 1. mai 2012, og til invitasjon til preliminære forhandlinger av Dok 25 del C. I brev av 13. februar 2012 oversendte vi foreløpige krav til de preliminære forhandlingene. Etter politisk behandling i Legeforeningen oversender vi med dette oppdaterte krav til forhandlingene.

Politiske løfter

Legeforeningen har merket seg at det største byrådspartiet, Høyre, i sitt program for perioden har inntatt at partiet vil:

- *prøve ut likestilling av legelønn i sykehjem og sykehus*
- *arbeide for mest mulig lokal lønnsfastsettelse. Dermed blir det lettere å utvikle virksomheten og tiltrekke seg og holde på nøkkelkompetanse*

Legeforeningen ser frem til konstruktive forhandlinger med kommunen, for å bidra til å realisere disse punktene.

Generelle foreventninger

Legeforeningen er opptatt av at Oslo kommune og Legeforeningen i fellesskap kan finne løsninger knyttet til legers arbeidsvilkår i kommune, som bidrar til å sikre faglighet og et godt arbeidsmiljø. Gjennom forutsigbare og tilpassede rammebetingelser knyttet til legers arbeid, legger man til rette for at kommunes borgere kan tilbys et best mulig primærmedisinsk tilbud.

Konsekvens av samhandlingsreformen

I forbindelse med samhandlingsreformens innfasing ser Legeforeningen at det kan være behov for justeringer av særbestemmelsene. Legeforeningen har ikke formulert konkrete krav knyttet til dette, men legger til grunn at partene kan nedsette en eller flere arbeidsgrupper som arbeider konkret med dette gjennom våren – og at det, hvis nødvendig, kan tas opp til særskilt forhandling i etterkant av hovedoppgjøret.

Krav: Oslo kommune og Legeforeningen igangsetter et partssammensatt arbeid for i løpet av våren 2012 å forberede forhandlinger om å gjøre eventuelle tilpasninger av Dok 25 del C, som følge av samhandlingsreformens innfasing. Forhandlingene gjennomføres i etterkant av hovedtariffoppgjøret i kommunen våren 2012.

Konsekvens av omlegging av dagens turnustjeneste for leger

I forbindelse med omlegging av turnustjenesten ser Legeforeningen at det kan være behov for justeringer av særbestemmelsene. Legeforeningen har ikke formulert konkrete krav knyttet til dette, men legger til grunn at partene kan nedsette en eller flere arbeidsgrupper som arbeider konkret med dette – og at partene, hvis nødvendig, kan ta justere særbestemmelsene i løpet av perioden.

Krav: Oslo kommune og Legeforeningen igangsetter et partssammensatt arbeid for å se på behov for justeringer av særbestemmelsene, som følge av omlegging av turnustjenesten.

Krav til materielle endringer i del C:

Kravene er i uprioritert rekkefølge. Endringer fremgår av overstrykning og kursiv. Dagens avtaletekst ligger til grunn.

§ 3.1 Generelt

Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert eventuelt vaktarbeid. *Betalt lunsjpause skal fremgå av tjenesteplanen når vilkårene i aml § 10-9 er oppfylt.*

§ 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~~ 17:00 og ~~06.00~~ 07:30, skal den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

§ 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 ansettelse i kommunen som har deltatt i legevakt etter kl 23 foregående dag, gis fri frem til kl 12 dag etter legevakt, uten trekk i lønn. Retten til fri bortfaller dersom den ikke tas samme dag.~~

§ 4.1.1. Lønn for turnusleger

Turnusleger lønnes i ltr. ~~34~~ 41.

§ 4.7.2. 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 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 30.4.2012 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.

NYTT PUNKT § 4.8. Tillegg for spesialitet

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

NYTT PUNKT § 4.9 Særlig for turnusleger

NYTT PUNKT § 4.9.1 Rett til å beholde ansettelsesforholdet

Dersom tjeneste for turnuslege blir utsatt eller avbrutt grunnet svangerskaps- og foreldrepermisjon med rett til ytelse fra folketrygden, opprettholdes ansettelsesforholdet i permisjonstiden med tilsvarende forskyvning av fratreden.

NYTT PUNKT § 4.9.2 Flyttegodtgjørelse

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

NYTT PUNKT § 4.9.3 Boligforhold

Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende bolig.

NYTT PUNKT § 4.9.4 Barnehageplass

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

§ 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. 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 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.

§ 6.2. 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.

NYTT PUNKT § 7 Samfunnsmedisin

NYTT PUNKT § 7.1. Krav til spesialitet

Bydelsoverleger og kommuneoverleger skal inneha spesialiteten samfunnsmedisin.

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

Dersom søkere til slike stillinger ikke har samfunnsmedisinsk spesialistgodkjenning, skal kommunen stille krav om at vedkommende forplikter seg til å gjennomføre spesialistutdanningsprogrammet, mot at arbeidsgiver forplikte seg til å legge til rette for dette.

Legeforeningen viser til vårt krav av 16. februar 2012, og opprettholder samtlige krav, med følgende justering:

§ 4.1.1. Lønn for turnusleger

Turnusleger lønnes i ltr ~~34~~ 41.

Begrunnelse:

Før årets lønnsoppgjør i offentlig sektor er turnusleger innplassert med 420.000,- i KS og 417.500,- i Spekter. Oslo kommune bør ligge på tilnærmet samme nivå som øvrige turnuslegearbeidsgivere *etter* oppgjøret 2012 – turnuslegene oppfatter det inkonsekvent at de går ned i lønn ved overgang fra sykehus til kommune.

NITO

NITO krever at kompensasjon for utrykning og arbeid for overordnet vakt, for personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten reguleres.

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

NITO har ca. 50 medlemmer i undervisningsstillinger i Oslo kommune som p.t. ikke har partsforhold i Overenskomster i Oslo kommune (Dokument 25), Del C, pkt 3.1. Tilpasning til fellesbestemmelsene (Del A), pkt. 3.3. Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i Osloskolen, pkt. 3.4. Lønn m.v. for administrative stillinger i skoleverket og pkt. 3.5. Funksjonstillegg – pedagogisk personale (ikke skoleledere).

NITO mener at dette er en utilsiktet virkning ved overføring fra stat til kommune i 2004 at NITO har mistet partsforholdet til avtalene og det dette medfører. NITO ser det som helt urimelig at våre medlemmer ikke har partsforhold i avtaler som gjelder visse vilkår i ansettelsesforholdet, arbeidstidsordninger og spesielle lønnsforhold.

Krav: NITO krever å få en tilsvarende avtale som Utdanningsforbundet har med Oslo kommune i Del C, pkt. 3.1 og 3.2 , og at denne tilsvarende avtalen mellom NITO og Oslo kommune plasseres i Del C, under en virksomhetsavtale.