

201302689-128

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2014

Oslo kommune



KRAV NR. 3

28. april 2014 – kl. 12.00

Innledning

Regjeringen har fornyelse og effektivisering av offentlig sektor som en uttalt politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. Et viktig virkemiddel er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokale kollektive løsninger.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende og kompliserte oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgavene. Tariffavtaler må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Denne konkurransen skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

I det politiske grunnlaget for byrådet står 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 kommune står som kjent for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. Et målrettet grep vil derfor være å skille ut Akademikernes foreningsmedlemmer for å møte kommunens konkrete utfordringer.

Grunnlaget for forhandlingene

Beregninger for 2013

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene slår i sin foreløpige rapport fast at lønnsveksten i 2013 for de fleste tariffområdene var noe lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2012 til 2013 til 3,9 %.

Nøkkel tall for 2014

Prisveksten antas å bli høy i 2014. Teknisk beregningsutvalg anslår at KPI som årsgjennomsnitt vil øke til 2 ¼ %, noe som er vesentlig høyere enn snittet for de siste ti årene.

Lønnsveksten i 2014 anslås av SSB i deres seneste anslag til å gjelde 3,8 % for alle lønsmottakere under ett.

Holden III

Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen. Vi slutter oss også til det inntektspolitiske samarbeidet og koordineringen av den norske lønnsfastsettelsen. Men Akademikerne er særlig opptatt av lokal kollektiv lønnsdannelse som en utmerket ivaretagelse av denne koordineringen.

Holden III slår fast i kapittel 2 Utvalgets vurderinger og hovedkonklusjoner, pkt 17 at «Også i offentlig sektor er det viktig at lønnsoppgjørene bidrar til gode tjenester og høy produktivitet. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften og gi rom for nødvendige strukturelle endringer». Dette er svært viktige presiseringer som hele utvalget står bak.

Både på bakgrunn av de faktiske lønnsveksttall i industrien/frontfaget, og nivåforskjellene mellom privat og kommunal sektor for de ulike arbeidstakergruppene, krever Akademikerne at oppgjøret i Oslo kommune samlet ender opp med en økonomisk ramme som minst gjenspeiler den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt industri.

Lønnrelasjoner

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 fortsatt 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 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.

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 kritisk saksbehandling i kommunen hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere.

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 kommunen 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

- I. Akademikerne krever en økonomisk ramme som avsettes til lokale forhandlinger.
- II. Akademikerne krever endringer i del A Fellesbestemmelser i samsvar med vedlegg 1.
- III. Akademikerne krever strukturendringer i del B Generelle særbestemmelser i samsvar med vedlegg 2.
- IV. Akademikerne krever endringer i del C Særbestemmelser med de enkelte organisasjoner i samsvar med vedlegg 3.
- V. Akademikerne krever partsforhold til Særbestemmelser mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune pkt. 3 Skoleverket, gjeldende for Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO. Akademikerne krever subsidiært likelydende avtaler for disse foreningene.

Til protokollen

Krav ved anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester fra forvaltningen

I de tilfeller oppgaver/tjenester foreslås og vedtas utført av selvstendige juridiske virksomheter, skal disse virksomhetene forpliktes til å gi de som utfører arbeidet likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

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

Vedlegg 1

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med *kursiv*. Utelatt tekst er vist som (...).

DEL A FELLESBESTEMMELSER

Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon

§ 4.7.7 ~~Fars/medmors permisjonsrett~~ *Rett til permisjon*

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

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

Tilsvarende rett til permisjon som far/medmor har arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk far, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

Kap. 9 Lønn

§ 9.1 Lønnsregulativet

- 1 Ovennevnte satser er nettolønnssatser eksklusive arbeidstakers andel av avgiften på kr 180,- XXX,- 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 %.

Kap. 11 Overtid

§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid (tt-kode 0210)

For arbeidstakere med *særlig uavhengig stilling i henhold til arbeidsmiljølovgivningen*, ~~ukontrollerbar overtid eller som selv kan avgjøre når overtid er nødvendig for dem (oppsynsmenn/kvinner m.fl.)~~, kan de sentrale lønnsmyndigheter etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, fastsette en *fast årlig sum som overtidsgodtgjørelse* istedenfor overtidsbetaling etter bestemmelsene i dette kapittel. *Godtgjørelsen likestilles med lønn og andre faste lønnsmessige tillegg i relasjon til bestemmelsene om sykelønn og pensjonsgrunnlag.*

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.5 Lønnssamtale (NY)

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. 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 hvor tiltakene skal presiseres.

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

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra ~~01.05.2012 til 30.04.2014~~ 01.05.2014 til 30.04.2016.

(...)

Vedlegg 2

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med *kursiv*. Utelatt tekst er vist som (...).

DEL B GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

1 Lønnsrammesystemet

1.2 Bruk av lønnsrammesystemet

1.2.5 Gjennomføring av lokale forhandlinger

(...)

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, *hvor lønsplassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnsvekst i forhold til tariffområdet for øvrig ivaretas. Eventuell ny lønsplassering fastsettes administrativt av arbeidsgiver.*

10 Lokal lønnsdannelse (NY)

Dette kapittelet omfatter medlemmer tilsluttet foreninger/forbund i Akademikerne kommune.

Fastsetting av lønn for disse stillingene foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.

Årlige forhandlinger

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

- *Fastsetting av økonomisk ramme til lokale forhandlinger for stillinger omfattet av dette kapitlet*
- *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.

Forhandlingene skjer mellom de lokale parter.

Ved forhandlinger bør det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan bli enige om at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Lønnsregulering som arbeidsgiver fordeler kan ikke ankes etter tvistebestemmelsen nedenfor.

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 gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling m.v. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjør og behov for å rekruttere og 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 ulempe tillegg inkluderes i stillingens lønn.

Twistebestemmelse

Twist om lønnsendringer 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 kretsmekler.

Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av årlige forhandlinger.

Ved skifte av stilling eller endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Ny 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.

Vedlegg 3

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

Krav fra **Den norske legeforening**

Legeforeningen viser til oppsigelse av Dokument 25 til reforhandling pr 30. april 2014, og til invitasjon til preliminære forhandlinger av Dok 25 del C.

Legeforeningen er opptatt av at Oslo kommune og Legeforeningen i fellesskap kan finne løsninger knyttet til legers arbeidsvilkår i kommunen, 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 kommunens borgere kan tilbys et best mulig primærmedisinsk tilbud.

Videre ser Legeforeningen det som formålstjenlig å ha en kontinuerlig prosess med Oslo kommune hvor vi i fellesskap har en gjennomgang av avtaler inngått mellom Oslo kommune og Legeforeningen. Et slikt arbeid/prosess har til hensikt å se etter mulige forbedringer i avtaleverket og evt. luke bort uhensiktsmessig regelverk. Et slikt ønske er begrunnet i at på nåværende tidspunkt ser Legeforeningen at utviklingen i Særbestemmelsene mellom Oslo kommune og Legeforeningen kunne vært bedre.

Krav til materielle endringer i del C:

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

§ 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 ~~”Rammeavtalen mellom Oslo kommune og Den norske lægeforening om privat allmennlegepraksis i fastlegeordningen i Oslo kommune”~~ i den til en hver tid gjeldende rammeavtale mellom Oslo kommune og Legeforeningen.

§ 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, skal sikres 8 timers arbeidsfri 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.~~

§ 4.1.1. Lønn for turnusleger

Turnusleger lønnes i ltr. 34 42.

§ 4.3 Tillegg for doktorgrad og mastergrad

~~Lege med doktorgrad som fortsatt driver aktiv forskning kan gis inntil innvilges lønnsopprykk med 3 lønnstrinn i tillegg etter lokal avtale. Lege som fullfører mastergrad med faglig relevans for arbeidsforholdet, innvilges lønnsopprykk med 2 lønnstrinn.~~

§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. Tilsvarende gjelder også for leger som i løpet av sin ansettelsestid i kommunen/bydel ble godkjent spesialist.

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 fratrekken.

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 utdannelsesøyemed i til sammen 4 måneder pr. 5-års periode. Ved direkte overgang fra annen stilling som legespesialist/overlege i Norge teller ansettelsestid i tidligere stilling med i beregningen av 5-års-perioden med fratrekk av eventuelt uttak av permisjon i tidligere stilling. Det skal fremlegges utdannelsesprogram og legen kan pålegges rapporteringsplikt.
- b. Leger som arbeider i det allmennmedisinske og samfunnsmedisinske felt, herunder leger i skolehelsetjeneste, sosialomsorg og kommunens helseadministrasjon, gis fri med full lønn etter oppsatt tjenesteplan for å gjennomgå nødvendige kurs/veiledning for å oppnå og opprettholde godkjennelse som spesialist i allmennmedisin og samfunnsmedisin.
- c. For samtligespesialiteter 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. For samtlige spesialiteter gis det permisjon uten lønn for nødvendig tjeneste i godkjent utdanningsstilling for å oppnå eller fornye vedkommende spesialitet. Det skal fremgå av godkjent utdanningsplan at tjenesten er nødvendig.

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.

f. For godkjent spesialist i samfunnsmedisin gis permisjon med full lønn for deltagelse i utdanningsprogram til veileder i samfunnsmedisin.

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, eller være under spesialisering i samfunnsmedisin. Kommunen skal stimulere til, og legge til rette for, at leger uten spesialitet 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 forplikter seg til å legge til rette for dette.

Krav fra 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 til 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 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.

Krav fra Norsk Psykologforening

Norsk Psykologforening krever prolongering av særbestemmelsene.

Krav fra 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 Oslo-skolen, pkt. 3.4. Lønn mv. 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.