

INNHold

HOVEDAVTALE	4
Kap. 1 PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE M.V.	4
Kap. 2 FORMÅL OG PRINSIPPER.....	5
Kap. 3 DE TILLITSVALGTE OG ARBEIDSGIVERS GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER.....	9
Kap. 4 BESTEMMELSER OM PERMITTERING OG KONFLIKTLØSNING ...	16
Kap. 5 KONFLIKTER, KOLLEKTIV PLASSOPPSIGELSE, ARBEID UNDER STREIK	17
Kap. 6 AKSJONER I TARIFFPERIODEN	18
Kap. 7 TVISTER.....	19
Kap. 8 VARIGHET	19
AVTALE OM MEDINNFLYTELSE/MEDBESTEMMELSE I OSLO KOMMUNE.	20
AVTALE OM KONTAKTUTVALG I OSLO KOMMUNE.....	30
AVTALE OM BEHANDLINGSMÅTEN I ANSETTELSESSAKER.....	32
AVTALE OM FORHANDLINGSORDNINGEN I OSLO KOMMUNE	34
AVTALE OM FASTLØNTE TILLITSVALGTE I OSLO KOMMUNE	37
OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSAVTALE.....	39
AVTALE OM EFFEKTIVISERING OG OMSTILLING.....	44
AVTALE OM LIKESTILLING	47
AVTALE OM OMPLASSERING AV OVERTALLIG	52
AVTALE OM BRUK AV FLEKSITID I OSLO KOMMUNE.....	58

HOVEDAVTALE

Kap. 1 PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE M.V.

§ 1 Innledning

Hovedavtalen er inngått den 22. mars 2002 for organisasjonene tilsluttet henholdsvis Kommuneansattes Hovedsammenslutning, Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, kommune Oslo og Akademikerne Kommune.

§ 2 Parter i avtalen

Parter i avtalen er Oslo kommune på den ene side og

Norsk Kommuneforbund
Skolenes Landsforbund
Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
Musikernes Fellesorganisasjon
Norsk Helse- og Sosialforbund

Norsk Sykepleierforbund
Utdanningsforbundet
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Ergoterapeutforbund

KFO
Norsk Radiografforbund
Det norske maskinistforbund
NITO
Bibliotekarforbundet
Norsk skolelederforbund

Arkitektenes Fagforbund
Den norske lægeforening
Den norske tannlegeforening
Den Norske Veterinærforening
Norsk Naturforvalterforbund
Norsk Psykologforening
Norske Sivilingeniørers Forening
Norske Siviløkonomers Forening

Samfunnsøkonomenens fagforening
Oslo kommunes juristforening av Norges Juristforbund
Samfunnsviternes fagforening

på den annen side.

§ 3 Virkeområde

Hovedavtalen gjelder for samtlige virksomheter i Oslo kommune og for samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er part i avtalen, inkludert lokale forbund og foreninger, med mindre annet er uttrykkelig bestemt.

Denne hovedavtalen og underliggende avtaler gjelder ikke for undervisningspersonale i grunnskolen og den videregående skole med mindre annet er uttrykkelig avtalt mellom partene sentralt.

§ 4 Forhold til andre tariffavtaler

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de som er parter i avtalen, jf. § 2, med mindre annet er uttrykkelig bestemt. Hovedavtalen er en overordnet tariffavtale i forhold til andre tariffavtaler mellom kommunen og arbeidstakernes organisasjoner og er hjemmelsavtale for tariffavtaler som inngås mellom partene om lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold.

Innenfor rammen av denne avtale kan partene inngå tariffavtaler om lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold.

§ 5 Partsforhold i tariffavtaler

Tariffavtaler inngås som hovedregel mellom kommunen på den ene side og den enkelte organisasjon på den annen side. Hvis partene finner det hensiktsmessig kan tariffavtaler i konkrete tilfelle inngås mellom kommunen på den ene side og forhandlingssammenslutningene på den annen side. Partsforholdet skal fremgå av den enkelte tariffavtale.

Kap. 2 FORMÅL OG PRINSIPPER

§ 6 Formål

Formålet med denne avtalen er gjennom samarbeid å utvikle et godt arbeidsmiljø, økt effektivitet til beste for byens innbyggere, de ansatte og for Oslo kommune.

Partene er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold i virksomhetene.

§ 7 Prinsipper

Arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidstakernes organisasjoner skal gjennom medinnflytelse og medbestemmelse og under samarbeidsformer som skaper medansvar, arbeide for å virkeliggjøre kommunens mål. Det er bystyret som på vegne av kommunens innbyggere vedtar disse målene, og det er bystyret og byrådet som gjennom sine konkrete delegeringsvedtak gir rammer som denne avtalen skal virke innenfor. I samsvar med dette er det en plikt for administrasjonen, den enkelte leder og arbeidstakerne i fellesskap å arbeide for en virkeliggjøring av målene.

Hovedavtalen skal praktiseres slik at arbeidstakerne ikke bare sikres innsyn, men at samarbeidet mellom kommunen og de tillitsvalgte foregår i betryggende former. Ved siden av aktiv bruk av stimuleringsiltak som motiverer til omstilling og effektivitet i virksomhetene, er partene enige om at et konstruktivt samarbeid er et viktig virkemiddel i tjenesteytingen overfor publikum.

Partene er enige om at kommunen har et ansvar for å gjøre sin egen arbeidsgiverrolle tydelig.

Forutsetningen for at målet skal nås, er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møtes som likeverdige parter. Dette krever at partenes representanter har de fullmakter, kvalifikasjoner, holdninger og den vilje som er nødvendig for å finne løsninger.

Avtalen erkjenner og legger til grunn prinsippet om selvstyre for kommunen. Partene viser i denne forbindelse til Kommunelovens § 6. Dette innebærer en anerkjennelse av kommunens rett og plikt til selv å utforme sin egen organisasjon.

Arbeidet må organiseres og legges til rette slik at kommunen drar best mulig nytte av arbeidstakernes kunnskaper og ferdigheter, samt at den enkelte arbeidstaker gis mulighet til faglig og personlig utvikling.

Det er arbeidsgivers ansvar å utvikle planer for personalutvikling/-opplæring og for arbeidet med effektivitet, produktivitet og kvalitet.

Det er et felles ansvar at forholdene legges til rette slik at tillitsvalgte effektivt kan ivareta sine oppgaver, i forhold til arbeidsgiver og medlemmer. Partene legger i denne forbindelse vekt på at eventuelle problemer som måtte oppstå, best kan løses i samarbeide med de tillitsvalgte på arbeidsstedet.

Partene understreker at det er en felles plikt for virksomhetens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og støtte aktivt opp om og medvirke til utviklingsarbeid.

§ 8 Avgrensning av virkeområdet for avtalen

Avtalen omfatter saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidstakerne og arbeidstakernes organisasjoner.

Avtalens virkeområde er for øvrig avgrenset mot:

- politiske beslutninger og andre beslutninger knyttet til vedtatte politiske prioriteringer og vedtatte målsettinger, samt kontroll med forvaltningen
- administrasjonens ansvar for at de politiske mål oppfylles innenfor vedtatte budsjettammer.

§ 9 Medinnflytelse og medbestemmelse

Medinnflytelse etter denne avtalen forstås som:

arbeidstakernes deltakelse i interne utviklingsprosesser på alle nivåer i kommunen.

Medbestemmelse etter denne avtale forstås som:

arbeidstakernes representasjon i arbeidsmiljøutvalg, partssammensatte utvalg og styrer, møte- og talerett i nemnder hjemlet i lov eller tariffavtale.

Medbestemmelse etter denne forståelsen er regulert gjennom arbeidsmiljølovens § 24, kommunelovens §§ 25 og 26 eventuelt §§ 11 og 27 og Avtale mellom partene om medinnflytelse og medbestemmelse.

Partene understreker betydningen av at det utvikles god praksis og gode rutiner for arbeidstakernes medinnflytelse. Det er arbeidstakernes erfaring og kompetanse som på denne måten skal komme til nytte for kommunen. Den enkelte leder har et spesielt ansvar for å ivareta dette innenfor sitt ledernivå.

§ 10 Betegnelser

I denne avtalen og de underliggende avtaler har partene følgende forståelse av sentrale betegnelser:

a. Virksomhet

Med virksomhet menes i denne avtale etat/bedrift/bydel og kommunalt foretak, jfr. kommuneloven kap. 11.

b. Virksomhetsleder

Øverste administrative leder av etat/bedrift/bydel og kommunalt foretak.

- c. **Arbeidsgiver**
Den administrative ledelse eller den som i deres sted leder den enkelte virksomhet i samsvar med gitte fullmakter.
- d. **Leder**
Arbeidsgiverrepresentant som innen sitt område og på sitt nivå utøver arbeidsgivers styringsrett.
- e. **Arbeidstaker**
Person som har individuell avtale med arbeidsgiver om å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver.
- f. **Arbeidstakerrepresentant**
Arbeidstaker som er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver, uansett organisasjonstilknytning.
- g. **Arbeidstakerorganisasjon/organisasjon**
Organisasjon som i kraft av lov og inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver.
- h. **Hovedtillitsvalgt**
Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere funksjonene, representere og bistå de øvrige tillitsvalgte overfor kommunen/virksomhetene.
- i. **Tillitsvalgt**
Fagforeningsmedlem ansatt i Oslo kommune som er valgt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta medlemmenes interesser.
- j. **Utvalg av tillitsvalgte**
Et utvalg valgt blant de tillitsvalgte/medlemmer fra samme organisasjon/fagforening.
- k. **Forhandlingssammenslutning**
En sammenslutning av arbeidstakerorganisasjoner som representerer disse i Oslo kommune.
- l. **Fastlønte tillitsvalgte**
Tillitsvalgt som omfattes av Avtale om fastlønte tillitsvalgte i Oslo kommune.
- m. **Arbeidsgiver- og tillitsvalgte i de enkelte virksomheter**
Den administrasjon og den (de) tillitsvalgte som har myndighet til å slutte avtale i forhandlingssaker eller som har ansvaret for

behandlingen av saker som er drøftingsgjenstand på de ulike nivåer i virksomhetene.

Kap. 3 DE TILLITSVALGTE OG ARBEIDSGIVERS GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 11 Tillitsvalgte

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende organisasjons medlemmer. Det er opp til organisasjonen å fastsette antall tillitsvalgte for organisasjonsarbeid, men det er bare de hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte som er nevnt i § 16 punkt a - c som har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver med mindre det i denne avtalen er annen uttrykkelig hjemmel for å utføre oppgaver som tillitsvalgt i arbeidstiden.

§ 12 Valgregler

Hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt skal velges blant arbeidstakere som er i aktivt arbeid og har minst halv stilling, og som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold.

Hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte bør være over 20 år og bør velges blant de ansatte som har arbeidet i virksomheten i de siste 2 år.

Dersom en hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt går ut av tjeneste, f.eks. ved permisjon over 3 måneder (unntatt permisjon tilknyttet verv som hovedtillitsvalgt eller den lovfestede svangerskapspermisjon) eller pensjon, opphører tillitsvervet.

Valget gjelder for minst 1 år av gangen. Administrasjonen skal innen 8 dager etter at valget er foretatt ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt.

§ 13 Hovedtillitsvalgtes/tillitsvalgtes plikter og rettigheter

- a. Hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende lov, avtale og/eller reglement.

De hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakere i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere innenfor rammen av lov og/eller tariffavtale.

- b. Alle henvendelser fra administrasjonen skal besvares så snart som mulig, og uten ugrunnet opphold, dog ikke senere enn 14 dager.

Etter skriftlig krav skal partene innen 14 dager ha avtalt tidspunkt for forhandlinger. Forhandlingsmøte skal søkes avholdt innen en måned med mindre partene blir enige om noe annet.

- c. En hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- d. De hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte har rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, tariffavtale eller avtale inngått med hjemmel i tariffavtale.

I de tilfelle det føres forhandlinger/drøftinger mellom partene skal hjemmelsgrunnlaget for forhandlinger/drøftinger fremgå av forhandlingsprotokoll/referat fra drøftingsmøte.

Dersom en sak er av en slik karakter at den inneholder både forslag til organisering av virksomheten og elementer som angår de ansattes lønns- og arbeidsvilkår, bør det under forberedelsen av saken drøftes med de ansattes hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og eventuelt også i arbeidsutvalget for det partssammensatte utvalg på hvilken måte saken skal behandles. I slike tilfelle kan det være hensiktsmessig at saken deles slik at deler av saken som omhandler de ansattes lønns- og arbeidsvilkår gjøres til forhandlings-/drøftingsgjenstand i den utstrekning administrasjonen har fullmakt, og det øvrige behandles i det partssammensatte utvalg.

§ 14 Arbeidsgiverens plikter i forhold til hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte

- a. Administrasjonen skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte kan henvende seg til. Administrasjonen skal gi den hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på denne og vedkommendes stedfortreder.
- b. Administrasjonen skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende lov, tariffavtale og/eller reglement.
- c. Gi hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt melding om nyansettelser innenfor sitt område.
- d. Meddele nyansatte hvem som er hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt.
- e. Alle henvendelser fra hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte skal besvares så snart som mulig, og uten ugrunnet opphold, dog ikke senere enn 14 dager.

Etter skriftlig krav skal partene innen 14 dager ha avtalt tidspunkt for forhandlinger. Forhandlingsmøte skal søkes avholdt innen en måned med mindre partene blir enige om noe annet.

I de tilfelle det føres forhandlinger/drøftinger mellom partene skal hjemmelsgrunnlaget for forhandlinger/drøftinger fremgå av forhandlingsprotokoll/referat fra drøftingsmøte.

- f. Arbeidsgiver plikter å informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd på et tidligst mulig tidspunkt om de virkninger planlagte/forestående endringer i virksomheten vil få for arbeidstakerne.

Arbeidsgiver plikter videre å holde de tillitsvalgte informert når det er truffet beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lov, forskrift og vedtak, når disse får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.

Arbeidsgiver skal gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de ansattes muligheter til medinnflytelse og medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.

De tillitsvalgte skal på et hvert tidspunkt ha adgang til å gjøre seg kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker.

Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, for eksempel i forbindelse med organisasjonsendringer m.v. har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

De tillitsvalgte skal dessuten ha informasjon om virksomhetens forslag til budsjett, regnskap (tertialrapport) og økonomi, samt forhold som har betydning for sysselsettingen.

Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte trekkes aktivt med i prosesser vedrørende konkurranseutsetting. Det vises for øvrig til Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 4.4.

§ 15 Hovedtillitsvalgtes/tillitsvalgtes og administrasjonens plikter - ansvar

- a. Hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og administrasjonens ledelse og den som overfor de ansatte opptre på virksomhetens vegne,

plikter å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet.

- b. Partene har en gjensidig plikt til å ta seg av og søke å ordne i minnelighet klagemål som oppstår enten fra arbeidstakernes side eller fra administrasjonens side. Dersom administrasjonens representanter eller en hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt gjør seg skyldig i klart brudd på sine plikter etter denne avtale, kan hovedorganisasjonen og Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling kreve at henholdsvis administrasjonens representant og den hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte ikke lenger representerer administrasjonen eller arbeidstakerne.

Innen 14 dager etter at et slikt krav er fremkommet, skal det optas forhandlinger om berettigelsen av kravet. Forhandlingene føres mellom hovedorganisasjonen og Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling.

Dersom forhandlingene ikke fører til resultat, skal saken bringes inn for Arbeidsretten. Hvis en av partenes representanter etter dette må fratre vervet, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant og organisasjonen har plikt til å velge/oppnevne ny hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt.

- c. Organisasjonene ved de tillitsvalgte og arbeidsgiver plikter å gi informasjon om saker av betydning for arbeidstakerne og arbeidsgiver.

§ 16 Tillitsvalgtes arbeidsvilkår

- a. Administrasjonen har plikt til å legge forholdene til rette slik at tillitsvalgte og ansatte med tillitsverv i organisasjonen, samt medlemmer av utvalg/råd kan utføre sine funksjoner – herunder også ordinære arbeidsoppgaver - på en tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidstid. Partene lokalt drøfter prinsippene for hvorledes tjenestefri med lønn skal praktiseres i virksomheten. Det vises for øvrig til Hovedavtalen § 11. Eventuell avsetting av særskilt tid til tillitsvalgtarbeide avgjøres av administrasjonen etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte har rett til nødvendig tjenestefri med lønn for å utføre sine oppgaver. Tjenestefri i denne forbindelse er i hovedsak knyttet til saker som er regulert i Hovedavtalen eller avtale inngått i medhold av denne avtale. Tillitsvalgte skal

henvende seg direkte til arbeidsgivers representant i saker som er hjemlet i denne avtale.

De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede underretning om, og oppgi årsaken til, at de må forlate sin arbeidsplass. De skal såvidt mulig melde fra til lederen av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade.

Tillitsvalgte gis adgang til å nytte tjenestestedets kontortekniske utstyr, slik som kopieringsmaskiner og virksomhetens interne distribusjonskanaler for utsending av protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten.

- b. Forholdene skal legges slik til rette at de som arbeider etter tjenesteplan eller har arbeidstid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.
- c. Tjenestefri med lønn for å delta i forhandlingsmøter med administrasjonen bør begrenses til to representanter for hver organisasjon for hver sak med mindre det unntaksvis er påkrevet med større representasjon.
- d. Hovedtillitsvalgt som etter endt funksjon går tilbake til den virksomhet vedkommende har tjenestefri fra, skal så fremt det er mulig gå tilbake til en stilling med tilsvarende innhold som det vedkommende hadde tidligere. Ved tilbud om stilling, skal imidlertid administrasjonen ta hensyn til den karriereutvikling vedkommende ville kunne ha påregnet om hun/han ikke hadde hatt tjenestefri for å overta tillitsverv. Det skal legges vekt på den realkompetanse vedkommende gjennom dette har ervervet seg.
- e. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen kan ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.

Styremøter og møter i faste råd som er opprettet av/eller er rådgivende for styret omfatter ikke lokale styrer eller råd. De styrer og råd som omfattes av denne bestemmelse er styrer og råd oppnevnt av fylkes-, region-, forbunds- og/eller landsstyrer, det vil si organisasjonens høyeste utøvende organer.

Styremøter i lokale foreninger skal til vanlig holdes utenom arbeidstiden. Når det er nødvendig med styremøter på grunn av saker som skal behandles mellom partene, kan slike møter holdes i den ordinære arbeidstiden.

Tillitsvalgte på arbeidsteden og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen kan ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs for tillitsvalgte, eller faglige kurs (organisasjonsfaglige) som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

- f. Kursledere og forelesere får inntil 10 (12) dagers tjenestefri med lønn pr. år for å utføre sine organisasjonsoppdrag. Det forutsettes som en hovedregel at det er de lønnede heltidstillitsvalgte som er kursledere og forelesere.
- g. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i punkt e, har også rett til tjenestefri med lønn i inntil 10 (12) dager pr. år for å delta i introduksjonskurs eller andre organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av arbeidstakerorganisasjon.
- h. Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder tillitsvalgte sin lønn. Med lønn vises i denne forbindelse til fellesbestemmelsenes § 4.6.1.
- i. Kompensasjon for lokale møter ut over ordinær arbeidstid: For møter som administrasjonen har innkalt til og som avholdes på den enkelte tillitsvalgtes fritid, får vedkommende godtgjøring etter overtidsbestemmelsene i fellesbestemmelsenes § 12. Denne bestemmelsen gjelder imidlertid ikke ved forhandlinger som føres mellom Oslo kommune og organisasjonene sentralt.
- j. Tillitsverv/ansettelse i organisasjonene: Arbeidstakerne har rett til permisjon for å overta tillitsverv innen den organisasjon de er medlem av.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv, der organisasjonen dekker hele eller deler av lønnen for de tillitsvalgte, regnes lønnen fra organisasjonen som

pensjonsgivende i den kommunale pensjonsordning med de begrensninger som følger av vedkommende pensjonsvedtekt. Organisasjonen plikter å gi forvalter av tjenstepensjonsordningen de nødvendige meldinger.

Hvis tillitsvalgt med sentralt verv i hovedorganisasjonen må fratre som sådan grunnet organisasjonens aldersgrensebestemmelse, kan spørsmålet om førtidspensjonering i henhold til gjeldende reglement tas opp dersom den permitterte:

- ikke ønsker å gjeninntre i kommunens tjeneste,
- heller ikke har rett til straks løpende pensjon fra tjenstepensjonsordningen.

Samme adgang har de som etter fylte 62 år fratrer organisasjonen inntil tre år før aldersgrensen for tillitsvervet.

§ 17 Ansettelse i organisasjon

Arbeidstaker som ansettes som funksjonær i organisasjonen vedkommende er medlem av, har rett til permisjon uten lønn inntil 4 år. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av ansettelsesmyndigheten.

§ 18 Hovedtillitsvalgtes/tillitsvalgtes oppsigelsesvern

- a. Oppsigelse eller avskjed av hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt, herunder verneombud eller medlemmer av kommunale råd/styrer, utvalg og eventuelle bedriftsforsamlinger, kan ikke skje uten saklig grunn, jf. arbeidsmiljøloven § 60.
- b. Før kommunen går til oppsigelse eller avskjed av slike arbeidstakere, skal vedkommende hovedorganisasjon varsles.

Hvis hovedorganisasjonen mener at avskjed av hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt mer skyldes dennes utøvelse av tillitsvervet enn de pliktbrudd m.v. som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 66, skal disse forhold drøftes mellom partene, før kommunen tar standpunkt til spørsmål om avskjed.

- c. Dersom hovedorganisasjonen gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest en måned etter at oppsigelse av mottatt. For øvrig har disse arbeidstakere ingen særstilling i virksomheten.

Kap. 4 BESTEMMELSER OM PERMITTERING OG KONFLIKTLØSNING

§ 19 Permittering og varsel om permittering

- a. Permittering kan foretas når konflikt som omfatter en del av virksomheten, medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

Ved slike permitteringer skal det så langt det er råd, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering.

De som permitteres skal få direkte underretning med minst 14 dagers varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

- b. Kommunen kan permittere ansatte når det er inntruffet uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1. Den enkelte arbeidstaker skal ha skriftlig varsel minst 14 dager før permitteringen iverksettes. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dagen varselet gis. Fristen gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen virksomheten. I slike tilfeller skal det likevel gis varsel dersom dette er mulig.
- c. Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet referat fra disse drøftingene.
- d. Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte.

§ 20 Permitterte arbeidstakers rettsvern

- a. Ansettelsesforholdet består i permitteringstiden og permitterte arbeidstakere har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen, såfremt arbeidsforholdet ikke på annet grunnlag er brakt til opphør.
- b. For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

Kap. 5 KONFLIKTER, KOLLEKTIV PLASSOPPSIGELSE, ARBEID UNDER STREIK

§ 21 Bestemmelser om kollektiv plassoppsigelse

I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende tariffavtale, jf. fellesbestemmelsenes § 19, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 28.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres Oslo kommune minst 4 dager før plassfratredelsen.

Arbeidstakere som er omfattet av plassfratredelse kan tidligst meldes tilbake i arbeidet etter at konflikten er brakt til opphør.

§ 22 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

Følgende arbeidstakere skal som representanter for kommunen som arbeidsgiver ikke kunne tas ut i noen form for hel eller delvis arbeidsnedleggelse:

- Byrådsavdelingene:
Kommunaldirektørene (stedfortreder når kommunaldirektøren ikke er til stede) samt Arbeidsgiverseksjonen i Byrådsavdeling for service- og utviklingsutvikling
- Virksomhetene:
Som hovedregel virksomhetsleder (stedfortreder når virksomhetsleder ikke er til stede).

Partene er av den oppfatning at i en konfliktsituasjon med hel eller delvis arbeidsnedleggelse er det en felles interesse at kommunen som arbeidsgiver ikke får sin funksjon svekket ved at sentrale arbeidsgiverrepresentanter blir tatt ut i streik. Sentrale

arbeidsgiverrepresentanter er personer som har et overordnet arbeidsgiveransvar innen byrådsavdelingene og i virksomhetene.

§ 23 Forhandling om å unnta andre arbeidstakere fra streik

Ved varsel om arbeidsnedleggelse/plassfratredelse tas det straks opp forhandlinger om hvilke øvrige arbeidstakere som kan unntas. Som hovedregel vil dette gjelde andre arbeidstakere i overordnet stilling som naturlig kan regnes som representant for kommunen som arbeidsgiver eller som i siste instans har ansvaret for kommunal eiendom, verdifullt produksjonsutstyr, maskiner m. v. Disse forhandlingene skal føres mellom vedkommende virksomhet og vedkommende lokale fagforening.

§ 24 Arbeids- og ansettelsesvilkår for arbeidstakere som ikke er omfattet av streik

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjonen, gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjonen, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

Kap. 6 AKSJONER I TARIFFPERIODEN

§ 25 Meldeplikt mv.

For administrasjonens ansvarlige representant og den hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte, gjelder en gjensidig meldingsplikt om påtenkte aksjoner som de blir oppmerksom på. De skal sammen gjøre sitt til at aksjonen kan unngås, samtidig som de melder fra til hovedorganisasjonen og Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling.

§ 26 Aksjoner i tariffperioden

Fagforeningen eller medlemmer av fagforening kan ikke iverksette noen form for hel eller delvis arbeidsnedleggelse (streik, blokkade, overtidsnektelse, gå-sakte-aksjoner e.l.) eller annen form for aksjoner selv om denne er lovlig, uten at hovedorganisasjonen på forhånd har gitt sitt samtykke. Før samtykke blir gitt, bør spørsmålet drøftes mellom kommunen og hovedorganisasjonen. Varsel om aksjonen skal gis kommunen ved Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling straks organisasjonens samtykke foreligger, senest innen 6 dager før aksjonen iverksettes.

§ 27 Politisk demonstrasjonsstreik

Politisk demonstrasjonsstreik skal såvidt mulig varsles i rimelig tid før iverksettelsen.

Varselet skal sendes berørt(e) virksomhet(er) med kopi til Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling.

Kap. 7 TVISTER

§ 28 Tvist om forståelse

Tvist om forståelse av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og vedkommende organisasjon kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten.

Før en organisasjon tar ut stevning skal kommunen og forhandlings-sammenslutningene informeres om saken.

Kap. 8 VARIGHET

§ 29 Varighet

Denne avtale trer i kraft fra 01.04.2002 og gjelder til 31.12.2003. Så fremt avtalen ikke sies opp av en av partene med 3 - tre - måneders varsel, gjelder den videre for 1 år av gangen.

§ 30 Forhandlinger om revisjon av Hovedavtalen

Ved oppsigelse av avtalen fra en organisasjon er partene enige om at forhandlinger om revisjon først kan tas opp når forhandlingssammenslutningene er enige om at grunnlaget for forhandlinger er til stede.

Forhandlinger om revisjon av hovedavtalen og underliggende avtaler skjer mellom Oslo kommune på den ene side og forhandlingssammenslutningene i kommunen på den annen side.