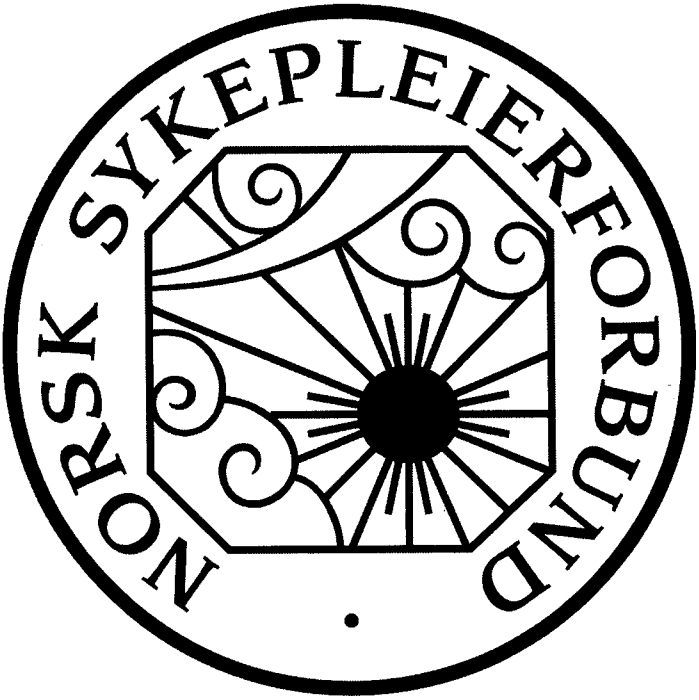
Hovedavtalen m/underliggende avtaler i Oslo kommune
Dokument 24

NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Perioden 01.01. 2002 - 31.12. 2003

Hovedavtalen m/underliggende avtaler i Oslo kommune
Dokument 24



Perioden 01.01. 2002 - 31.12. 2003

DOKUMENT NR. 24

Hovedavtalen og andre tariffavtaler inngått mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene

22.03.2002

1. Hovedavtale 7
2. Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune 19
3. Avtale om kontaktutvalg i Oslo kommune 26
4. Avtale om behandlingsmåten i ansettelsessaker 28
5. Avtale om forhandlingsordningen i Oslo kommune 30
6. Avtale om fastlønte tillitsvalgte i Oslo kommune 33
7. Opplærings- og utviklingsavtale 35
8. Avtale om effektivisering og omstilling 39
9. Avtale om likestilling 41
10. Avtale om omplassering av overtallige 45

Forord

Oslo kommune og Norsk Sykepleierforbund (NSF) kom våren 2002 til enighet om et forhandlingsresultat vedrørende hovedavtalen med underliggende avtaler i Oslo kommune for perioden 01.01.2002 – 31.12.2003.

Hovedavtalen med underliggende avtaler gjelder for alle virksomheter i Oslo kommune. Formålet med avtalene er at arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø. Dette forutsetter at arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene møtes som likeverdige parter under utøvelsen av samarbeidet. Hovedavtalen med underliggende avtaler gir arbeidsgiver og tillitsvalgte regler for hvordan samarbeidet skal gjøres i praksis.

Medbestemmelsen skal sikre de ansattes rett til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Denne retten til medbestemmelse utøves gjennom NSFs tillitsvalgte som er medlemmenes representanter og talerør overfor arbeidsgiver. Derfor må tillitsvalgte kjenne avtalene og praktiseringen av disse. Det er helt nødvendig for at NSF skal være en god organisasjon for medlemmene.

Hovedavtalen med underliggende avtaler gir i tvistebestemmelsene regler for hvordan uenighet i avtalene skal løses. Oppstår uenighet om forståelse av en avtale lokalt, skal arbeidsgiver og tillitsvalgte forsøke å løse tvisten lokalt. NSFs lokale tillitsvalgte bør diskutere innholdet i uenigheten med NSF, Oslos fylkeskontor for å få bekreftet eller avkreftet hvordan saken skal håndteres videre.

NSF oppfordrer tillitsvalgte til å bruke avtalesamlingen aktivt.
Vi ønsker dere lykke til i dette arbeidet!

Oslo, november 2002

Bente G. H. Slaatten
forbundsleder

Harald Jesnes
forhandlingssjef

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 stimuleringstiltak 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 budsjettrammer.

§ 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 opptrer på virksomhetens vegne, plikter å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet.

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 opptas 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 arbeidsstedet 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 tjenestepensjonsordningen 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 tjenestepensjonsordningen.

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 arbeidstakeres 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 § 18, 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 organisasjonsutvikling

- 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, blokade, 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.

AVTALE OM MEDINNFLYTELSE/MEDBESTEMMELSE I OSLO KOMMUNE

§ 1 Hjemmelsgrunnlag - partsforhold

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4. Når det gjelder partsforhold, vises til Hovedavtalens § 2.

§ 2 Formål og virkeområde

2.1 Formål

Formålet med denne avtale er gjennom samarbeid, medinnflytelse, medbestemmelse og medansvar:

- å utvikle et godt arbeidsmiljø og derigjennom økt effektivitet
- å utvikle et godt samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver til beste for byens innbyggere, de ansatte og Oslo kommune.

Den erfaring og den innsikt de ansatte har, vil på denne måten komme både kommunen og den enkelte ansatte til nytte, og vil bidra til den best mulige forvaltning av kommunens ressurser.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på de kommunale arbeidsplasser at samhandlingen foregår i rasjonelle og betryggende former. Administrasjonen og de tillitsvalgte må settes i stand til, på en effektiv måte, å ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i avtaleverket.

Avtalen er basert på prinsippet om myndighet og ansvar for de ansatte gjennom medbestemmelse og representasjon i partssammensatte utvalg.

Tillitsvalgtordningen er et vesentlig virkemiddel i utøvelsen av medinnflytelse og medbestemmelse.

2.2 Virkeområde

Avtalen regulerer forholdet mellom administrasjonen og de ansattes representanter når det gjelder iverksetting og gjennomføring av politiske og andre overordnede beslutninger knyttet til politiske prioriteringer og vedtatte målsettinger, herunder kontroll med forvaltningen.

Arbeidstakernes medbestemmelsesrett er 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 budsjettrammer.

§ 3 Medinnflytelse - medbestemmelse i den enkelte virksomhet

3.1 Partssammensatt utvalg - organisering, sammensetting og saksbehandling

3.1.1 Partssammensatt utvalg

I virksomheter med mer enn 20 arbeidstakere opprettes et partssammensatt utvalg for medinnflytelse og medbestemmelse når en av partene i virksomheten krever det.

Det kan opprettes utvalg i virksomheter med mindre enn 20 arbeidstakere dersom begge parter er enige om det.

I virksomheter hvor det er hensiktsmessig, kan utvalget dersom begge parter er enige om det, opprette underutvalg. Dersom det opprettes underutvalg, oppnevner utvalget medlemmene i underutvalget. Underutvalget vil ha en rådgivende funksjon i forhold til utvalget.

3.1.2 Sammensetting

Antall medlemmer i utvalget avgjøres i den enkelte virksomhet. Det skal ikke være mer enn 10 medlemmer samt personlige vararepresentanter i utvalget. Arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har like mange representanter i utvalget. Utvalgets medlemmer velges/oppnevnes for en periode på 2 år.

Virksomhetsleder oppnevner arbeidsgivers representanter i utvalget. Arbeidsgiversiden skal legge vekt på en representativ spredning av vervene ved oppnevnelsen av sine representanter i utvalget.

De ansattes representanter velges blant arbeidstakere i faste stillinger med hel stilling eller deltidsarbeid med minst 15 timer pr. uke på årsbasis. Arbeidstakers representanter i utvalget skal ivareta interessene for alle ansatte i virksomheten.

Arbeidstakernes representanter i utvalget utpekes dersom fagforeninger som til sammen organiserer mer enn 60 % av arbeidstakerne (mer enn 15 timer pr. uke) blir enige om prinsippet for utpeking av arbeidstakerrepresentantene. Hvis organisasjoner tilsluttet en forhandlingssammenslutning har mer enn 20 % av de arbeidstakere som til daglig arbeider i virksomheten som medlemmer, skal disse organisasjonene ha 1 representant i utvalget.

Ved utpeking etter 60 %-regelen eller bruk av sikringsbestemmelsen - 20 %-regelen, jf. § 3.1.2, 4. ledd, skal det totale antall arbeidstakere legges til grunn og ikke antall organiserte arbeidstakere.

Dersom vilkårene som nevnt i 4. ledd ikke er til stede, utpekes arbeidstakerrepresentantene av arbeidstakernes organisasjoner lokalt etter forholdstallsprinsippet. Som første delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter påfølgende oddetall 3, 5, 7 osv. Organisasjonene utpeker personlige vararepresentanter.

Når utvalget behandler saker som gjelder en arbeidstakergruppe som ikke er representert i utvalget, utvides utvalget med 1 representant fra den organisasjon som organiserer flertallet av vedkommende arbeidstakergruppe. I disse tilfelle utvides på tilsvarende måte arbeidsgiversidens representasjon med 1 representant.

Hvis flere organisasjoner som ikke er representert i utvalget er direkte berørt, må disse organisasjoner bli enige om oppnevning av denne ene representanten.

3.1.3 Leder - sekretær – arbeidsutvalg - møter

Virksomhetsleder skal alltid være leder av utvalget. Arbeidstakersiden velger for 2 år av gangen sekretær som sammen med lederen utgjør et arbeidsutvalg. Utvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet arbeidsutvalget skal ha.

Arbeidsutvalget setter opp sakslisten og forbereder møtene i utvalget. Innkalling, saksliste og saksdokumenter sendes ut i god tid og senest en uke før møtet skal avholdes.

Administrasjonen utfører sekretariatsfunksjonene, og har ansvaret for at saksbehandlingen i utvalget fungerer tilfredsstillende.

Arbeidstakerrepresentantene skal ha samme innsyn som administrasjonens representanter i de saker utvalget skal behandle.

Utvalget fastsetter selv når møter skal avholdes. Møtene holdes som regel i den ordinære arbeidstid. Det bør avholdes møter så ofte i utvalget at saker blir behandlet fortløpende og uten unødig opphold. Utvalget er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede.

Representanter i utvalget som har annen arbeidstid, har rett til å få tilrettelagt sine arbeidsforhold slik at de ikke får større belastning enn de med ordinær arbeidstid for å delta i møtene. Møter disse i sin fritid, kompenseres dette time for time i henhold til de ordinære overtidsregler, jf. fellesbestemmelsenes § 11.

3.1.4 Informasjon

Arbeidsgiver skal som et ledd i saksbehandlingen orientere og legge fram for de tillitsvalgte planlagte/forestående endringer i virksomheten, herunder de virkninger disse forventes å få for arbeidstakerne. De tillitsvalgte skal dessuten ha informasjon om virksomhetens regnskap og økonomi, samt forhold som har betydning for sysselsettingen. Administrasjonen skal sørge for at de tillitsvalgte får gjort seg kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker.

Når det gjelder virksomhetens regnskap og økonomi, skal arbeidsgiver informere de tillitsvalgte ved fremleggelse av tertialrapportene. De tillitsvalgte skal orienteres om virksomhetens forslag til økonomi. Dersom spesielle forhold inntreffer, for eksempel større endringer i rammebetingelsene, innkalles de tillitsvalgte til ekstraordinær orientering.

Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte trekkes aktivt med i prosesser vedrørende konkurranseutsetting.

Organisasjonenes tillitsvalgte skal orientere arbeidsgiver om saker som organisasjonene mener har betydning for samarbeidet.

Utvalget har ansvaret for regelmessig å informere alle ansatte om sin virksomhet.

Det vises for øvrig til at arbeidsgiver har et særskilt ansvar iht. Hovedavtalens § 14 punkt f for informasjon/drøftinger forut for behandling i medbestemmelsesutvalget.

3.1.5 Saksbehandling

Utvalgets funksjon er avgrenset i forhold til arbeidsmiljøutvalgets (AMU) oppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 24 nr. 1 - 4 med forskrifter.

En sak som faller inn under både arbeidsmiljøutvalget (AMU) og medbestemmelsesutvalget sitt område, skal først behandles i arbeidsmiljøutvalget etter reglene i arbeidsmiljøloven for så å behandles i medbestemmelsesutvalget etter bestemmelsene i avtalen her.

3.1.6 Forholdet til andre avtaler

Medbestemmelsesutvalget er virksomhetens likestillingsutvalg, og skal hvert år utarbeide en handlingsplan for likestillingsarbeidet i virksomheten, jf. Avtale om likestilling § 5.1 og 5.2.

Utvalget fastsetter retningslinjer som nevnt i Opplærings- og utviklingsavtalens § 15.

Utvalget forelegges planer som medfører omplassering av arbeidstakere etter Avtale om omplassering av overtallige § 7.1.1 b.

Utvalget fastsetter andel av effektiviseringsgevinst etter Avtale om effektivisering og omstilling § 8.

§ 4 Utvalgets oppgaver

4.1 Ideskapende

Utvalget skal være et ideskapende organ i virksomheten som aktivt og selvstendig skal ta initiativ til å fremme saker vedrørende:

a. organisatoriske spørsmål av betydning for de ansatte og for virksomheten samlet med sikte på godt arbeidsmiljø, produktivitet, kvalitet og effektivitet, jf. bl.a. Avtale om effektivisering og omstilling § 6.

b. en hensiktsmessig organisasjon, samt samordne og planlegge forhold knyttet til virksomheten med sikte på utvikling og god utnyttelse av ressurser i et fremtidig perspektiv.

4.2 Rådgivende

Utvalget er rådgivende når det gjelder:

a. forslag om interne organisasjonsendringer av varig karakter som skal vedtas av kompetent organ, herunder vurdering av om stillinger skal stå ledige som følge av organisasjonsendringen.

b. kjøp og/eller anvendelse av ekstern konsulentbistand ved organisasjonsgjennomgang og/eller organisasjonsendring.

c. budsjettforslag, regnskap og forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon, herunder de bevilgninger som totalt står til rådighet gjennom budsjettåret. Slike drøftinger i utvalget skal finne sted minst 3 ganger årlig.

d. konsekvenser av endelig budsjettvedtak og budsjettrevisjoner, herunder fordeling av budsjett/bevilgninger til de enkelte avdelinger/aktiviteter.

e. gjennomføring av politiske mål og vedtak.

f. virksomhetens planer på kort og lang sikt, herunder personalplaner.

g. forslag til retningslinjer for den interne informasjon i virksomheten.

h. vurdering av virksomhetens interne attføringsarbeid samt virksomhetens arbeid med rehabilitering av arbeidstakere som misbruker rusmidler.

i. forslag til arbeidsbeskrivelser, instrukser eller lignende.

j. planer som medfører omplassering av arbeidstakere, jf. Avtale om omplassering av overtallige § 7.1.1 b.

k. planlegging av bruk av utstyr og programvare og utvikling/etablering eller endring av datasystemer, jf. Arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3.

l. oversikt over stillinger/arbeidsområder der kvoteringsbestemmelser ikke skal praktiseres, jf. Avtale om likestilling § 8.1.

m. prinsipper for bruk av tjenestebil i virksomheten.

n. andre saker som en av partene mener har betydning for de ansatte i deres arbeidssituasjon skal tas opp til drøfting i utvalget dersom en av partene krever det.

I de tilfelle der avgjørelsesmyndigheten tilligger overordnet myndighet, fremmer virksomhetens leder saken for videre behandling. Referat fra behandlingen i utvalget skal følge saken frem til behandling av kompetent organ hvis et av medlemmene i utvalget krever det. I de tilfeller avgjørelsesmyndigheten er delegert til virksomhetens leder, avgjør denne saken.

4.3 Besluttende

Innenfor rammen av vedtak fattet av kompetent organ og bestemmelsene i denne avtale § 2.2, har utvalget besluttende myndighet på følgende områder:

a. gjennomføring av vedtak om interne organisasjonsendringer av varig karakter i egen virksomhet og som i tillegg medfører omdisponering av personale eller andre vesentlige endringer på de ansattes arbeidssituasjon.

b. vurdering av ledige stillinger i forbindelse med interne organisasjonsendringer med hensyn til om de skal omgjøres eller om kompetansekravene skal endres.

c. andel av effektiviseringsgevinst til de ansatte innenfor rammen av Avtale om effektivisering og omstilling § 8.

d. retningslinjer for forslagsvirksomheten og premiering innenfor budsjettrammen.

e. velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler.

f. handlingsplan for likestillingsarbeidet i virksomheten.

g. innføring av ordning med fleksibel arbeidstid, jf. Avtale om bruk av fleksitid § 4, 2. ledd.

h. retningslinjer for opplæringsutvalget samt opplærings- og utviklingsplaner, jf. Opplærings- og utviklingsavtalen § 15 og § 6, 2. ledd.

Lønnsspørsmål skal ikke behandles i utvalget. Det er administrasjonens ansvar å forelegge saker vedrørende endret lønnsplassering av stillinger for kompetent lønnsmyndighet.

På de områder hvor utvalget har besluttende myndighet er det av sentral betydning at partene i utvalget vektlegger arbeidet med å søke og komme frem til omforente løsninger.

I saker der utvalget har besluttende myndighet skal sakene ved stemmelikhet utsettes og tas opp til ny behandling i nytt møte innen 1 uke. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling har utvalget avsluttet sin behandling og saken avgjøres av virksomhetens leder i henhold til den til enhver tid gjeldende etatsjefsinstruks.

4.4 Konkurranseutsetting av oppgaver som løses av kommunalt ansatte i virksomheten
Innenfor rammen av vedtak fattet av kompetent organ om konkurranseutsetting og gjennomføring av dette, skal følgende gjelde:

Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at utvalgets medlemmer trekkes aktivt med i prosesser vedrørende konkurranseutsetting.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å organisere arbeidet med konkurranseutsetting på en måte som sikrer medvirkning i hele prosessen.

Informasjon skal gis til utvalgets medlemmer på et så tidlig tidspunkt som mulig.

Medinnflytelse og medbestemmelse skal i de ulike faser av prosessen skje på følgende måte:

- Der det igangsettes en vurdering av bruk av konkurranseutsetting på konkrete tjenesteområder som utføres av kommunalt ansatte i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for informasjon og drøftinger i utvalget.

- Arbeidsgiver skal trekke utvalget aktivt med i arbeidet med beskrivelse av situasjonen på vedkommende tjenesteområde, herunder også ved forhold knyttet til videre prosess og derigjennom i utforming av en plan for gjennomføring av de to første faser i arbeidet.

- Når arbeidet med de to første faser er gjennomført og før det fremmes sak for kompetent organ til avgjørelse om konkurranseutsetting skal arbeidsgiver legge saken frem for utvalget til uttalelse.

- Når konkurranseutsetting er vedtatt av kompetent organ, prosjektorganiseres tjenestestedets forberedelser til konkurransen med Kommunal konkurranse KF*). Prosjektorganisasjonen ivaretar de ansattes medinnflytelse og medbestemmelse i perioden med forberedelse til internt bud, herunder spørsmål vedrørende dyktiggjøring av egen organisasjon for deltakelse i konkurransen. De aktuelle bestemmelser i MBU-avtalen om sammensetting og myndighet gjelder for denne perioden.

  Tjenestestedet vil i denne prosjektperioden være i bestillers styringslinje.

  Virksomhetens (bestillers) MBU ivaretar de ansattes medinnflytelse og medbestemmelse på bestillersiden, og virksomhetsleder skal legge frem og drøfte i utvalget spørsmål vedrørende den videre prosess innenfor rammen av gjeldende lov- og avtaleverk. Dette MBU skal ikke behandle saker som omhandler forberedelser til å legge inn internt bud.

- Der vedtak om konkurranseutsetting medfører interne organisasjonsendringer av varig karakter i gjenværende virksomhet, behandles eventuelle spørsmål i denne forbindelse etter reglene i gjeldende lov og avtaleverk.

Det vises for øvrig til Hovedavtalens § 14 f, 7. ledd og til Avtale om kontaktutvalg § 4.1 e.

NOTE TIL § 4.4: Der de ansattes organisasjoner kan være representert i anskaffelseskomite etter anskaffelsesregelverket, vil de generelle prinsippene for slik representasjon måtte avklares mellom de sentrale avtaleparter.

NOTE TIL § 4.4: Se bl.a. Bystyremelding nr. 1/1998 om konkurranse og kvalitet, Byrådssak nr. 40/1999 om fullmakter til å fatte vedtak om konkurranseutsetting og Byrådssak nr. 456/1998 om Oslo kommunes regler for anskaffelse m.v.

*) NOTE TIL § 4.4: Se Byrådssak nr. 311/2000 - Betingelser for intern konkurransedeltagelse - Etablering av Kommunal konkurranse KF

§ 5 Anke

5.1 Virksomhetsleder eller minst 2 av utvalgets medlemmer, kan anke vedtak fattet i utvalget som vedkommende (mindretallet) mener faller utenfor utvalgets kompetanse, er i strid med overordnede vedtak fattet av kompetent organ, regler eller budsjettrammer som er fastsatt for virksomheten, eller i strid med lov, forskrift, avtale eller reglement. Anken har oppsettende virkning.

5.2 Anke på grunnlag som nevnt i § 5.1 fremsettes i møtet i utvalget, og fremsendes av administrasjonen innen 14 dager til Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling og videre til Kontaktutvalget i Oslo kommune, jfr. Avtale om kontaktutvalg § 4.2 a.

§ 6 Taushetsplikt

Medlemmer av utvalget har taushetsplikt i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser, jf. straffeloven § 121, forvaltningsloven § 13, samt i saker unntatt offentlighet i henhold til offentlighetsloven.

§ 7 Tvistebestemmelse

Tvist om forståelsen av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten. Før saken eventuelt bringes inn for Arbeidsretten skal saken ha vært behandlet i Kontaktutvalget, jf. Avtale om kontaktutvalg i Oslo kommune § 4.2 b.

§ 8 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.

AVTALE OM KONTAKTUTVALG I OSLO KOMMUNE

§ 1 Hjemmelsgrunnlag - partsforhold

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4. Når det gjelder partsforhold, vises til Hovedavtalens § 2.

§ 2 Formål

Kontaktutvalget skal være et organ for gjensidig informasjon og rådslagning mellom kommunen sentralt og forhandlingssammenslutningene.

§ 3 Sammensetting

Kontaktutvalget har til sammen inntil 14 medlemmer og er sammensatt av inntil 7 representanter fra Oslo kommune, inkludert representant for den politiske ledelse, og 4 representanter fra KAH, 1 representant fra UHO, 1 representant fra YS-K, Oslo og 1 representant fra Akademikerne - Kommune.

§ 4 Mandat

4.1 Kontaktutvalget skal som informasjons- og rådslagningsorgan ta opp til behandling saker:

a. om informasjon om byrådets budsjettforslag.
b. om større organisasjonsendringer og omstillingsprosesser.
c. som har prinsipiell betydning for sysselsetting av kommunalt ansatte.
d. om kommunens personalpolitikk.
e. som gjelder større og/eller prinsipielle spørsmål vedrørende gjennomføring av konkurranseutsetting og konkurranseutsettingsprosesser.
f. hver av partene ønsker å informere om eller ønsker drøftet i utvalget.

4.2 Kontaktutvalget skal dessuten behandle:

a. ankesaker i henhold til Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 5. Ved uenighet i Kontaktutvalget oversendes anken samt kontaktutvalgets uttalelse til Byrådet til endelig avgjørelse.
b. tvist om forståelsen av Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune, jf. Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 7.

4.3 Utvalget skal fastsette retningslinjer som nevnt i Opplærings- og utviklingsavtalen § 7, 3. ledd.

4.4 Utvalget er tillagt oppgaver i henhold til Avtale om likestilling §§ 4 og 7.3.

§ 5 Leder - møter

Oslo kommune oppnevner lederen for Kontaktutvalget i Oslo kommune. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling stiller sekretær til disposisjon for utvalget, og har ansvaret for saksliste og referat ved utvalgets møter. Saker som utvalgets medlemmer ønsker tatt opp, meddeles Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling.

§ 6 Saksbehandling

Utvalget fastsetter selv regler for saksbehandlingen i Kontaktutvalget, herunder også regler for den forberedende behandling.

Dersom utvalget finner det hensiktsmessig kan det opprettes arbeidsutvalg bestående av en representant fra arbeidsgiversiden og en representant fra arbeidstakersiden.

Utvalget kan ved behandling av saker tilkalle til sine møter representanter for byrådsavdelingene med særlig kompetanse innenfor saksområdet.

§ 7 Tvistebestemmelse

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.

§ 8 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.

AVTALE OM BEHANDLINGSMÅTEN I ANSETTELSESSAKER

§ 1 Hjemmelsgrunnlag - partsforhold

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4. Når det gjelder partsforhold, vises til Hovedavtalens § 2.

§ 2 Innledning

2.1 Ansettelser er virksomhetsleders ansvars- og myndighetsområde. Unntatt er de stillinger hvor ansettelsesmyndigheten enten tilligger Byrådet eller andre kompetente organer i medhold av lov og øvrig myndighetsfordeling, jf. Personalreglementets § 3.

2.2 Ved ansettelser av virksomhetsleder, og øvrige ansettelser Byrådet foretar, har forhandlingssammenslutningene og den enkelte organisasjon anledning til å uttale seg. Uttalelsene skal følge saken som vedlegg til Byrådet.

2.3 Virksomhetslederen har ansettelsesmyndighet i de saker hvor det er enighet med organisasjonene om den som innstilles som nr. 1.

§ 3 Organisasjonene

3.1 Virksomhetslederens innstilling og den utvidede søkerlisten skal sendes berørte organisasjoner til uttalelse, slik det for øvrig fremgår av Personalreglementets § 4.

3.2 Berørte organisasjoner, som i henhold til egne vedtekter og/eller overenskomster organiserer aktuelle stillingskategorier, har rett til å delta i ansettelsessaker.

3.3 Administrasjonen har ansvaret for informasjon til organisasjonene om deres muligheter for deltakelse i intervjuene.

Lokalt avtales organisasjonenes deltakelse i intervju ol. Til vanlig bør dette begrenses til to tillitsvalgte. Organisasjoner som etter denne avtale har uttalerett i ansettelsessaker, har krav på de samme innsynsmuligheter som administrasjonen.

§ 4 Saksbehandlingsregler

Forvaltningslovens regler skal følges i saksbehandlingen

Det vises til Avtale om omplassering av overtallige § 5 punkt 5.1, og Reglement for attføring i Oslo kommune og Regler om fortrinnsrett i forbindelse med virksomhetsoverdragelse.

Likestillingsaspektet skal omtales i såvel ansettelsesmyndighetens innstilling som i organisasjonenes uttalelse i alle ansettelsessaker der det er søkere fra begge kjønn, jf. Avtale om likestilling § 7 punkt 7.3.
Når det gjelder ankebehandling i forhold til likestillingsaspektet, vises det til Avtale om likestilling § 7 punkt 7.3 tredje ledd.

Tillitsvalgte som deltar direkte eller indirekte i ansettelsessaken har taushetsplikt i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser, jf. bl.a. straffeloven § 121 og forvaltningsloven § 13.

§ 5 Uenighet i ansettelsessaker

I tilfelle der det ikke oppnås enighet om ansettelse, tar virksomhetsleder saken opp med organisasjonene på nytt innen en uke. Dersom det fortsatt er uenighet om den som innstilles som

nr. 1, skal virksomhetsleder sende saken til vedkommende byrådsavdeling til endelig avgjørelse. I kommunale foretak iht. kommuneloven kap. 11 går saken til styret, som treffer endelig vedtak.

§ 6 Tvistebestemmelse

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 forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

§ 7 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.

AVTALE OM FORHANDLINGSORDNINGEN I OSLO KOMMUNE

§ 1 Hjemmelsgrunnlag - partsforhold

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4. Når det gjelder partsforhold, vises til Hovedavtalens § 2.

§ 2 Begreper

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av arbeidstakerorganisasjoner som representerer disse i Oslo kommune.

En forhandlingssammenslutning skal representere et bredt spekter av arbeidstakergrupper.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av Oslo kommune. Forut for slik godkjenning skal det være ført drøftinger mellom kommunen og forhandlingssammenslutningene.

De forhandlingssammenslutninger som er godkjent på det tidspunkt denne avtale trer i kraft fremgår av vedlegg til denne avtale.

§ 3 Forhandlinger

En forhandlingssammenslutning representerer medlemsorganisasjonene ved:

a) sentrale forhandlinger i forbindelse med opprettelse/fornyelse av tariffavtaler.
b) sentrale justeringsforhandlinger/utvalgsbehandling i henhold til fellesbestemmelsenes § 16.1, jf. § 16.3.
c) lønnsregulering for 2. avtaleår, jf. fellesbestemmelsenes § 18.3.
d) andre forhandlinger og drøftinger hvor Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene finner det hensiktsmessig.

§ 4 Forhandlingssammenslutningenes rolle ved sentrale forhandlinger/megling

4.1 Medlemsorganisasjonene i en forhandlingssammenslutning skal i fellesskap drøfte kravene i forbindelse med en tariffrevisjon før disse utformes endelig. Kravene settes frem av den enkelte forhandlingssammenslutning.

4.2 En forhandlingssammenslutning skal på vegne av alle medlemsorganisasjonene ved avslutningen av forhandlingene/meglingen enten anbefale eller forkaste et tilbud.

4.3 Et forhandlingsforslag/meglingsforslag skal gå videre til behandling i de enkelte medlemsorganisasjoner som er med i forhandlingssammenslutningen.

4.4 Dersom en forhandlingssammenslutning bryter forhandlingene eller ikke anbefaler et tilbud, opptrer forhandlingssammenslutningen på vegne av alle dens organisasjoner under meglings-/utvalgsbehandling.

4.5 Ved utvalgsbehandling, jf. fellesbestemmelsenes § 16.3, utvides utvalgets partsrepresentanter til 3 fra hver side.

4.6 Dersom en eller flere organisasjoner i en forhandlingssammenslutning ved den avtalte/fastsatte svarfristens utløp forkaster et forhandlings- eller meglingsforslag, er det vedkommende organisasjon som møter til meglings-/utvalgsbehandling. En representant fra vedkommende forhandlingssammenslutning skal dessuten være til stede som observatør.

4.7 Før det tas ut stevning angående en tvist om forståelsen av bestemmelser i en tariffavtale inngått mellom Oslo kommune og en organisasjon, skal kommunen og forhandlingssammenslutningen

drøfte saken. Slikt drøftingsmøte skal søkes avholdt innen en måned med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom tvisten dreier seg om en tariffavtale inngått mellom kommunen og samtlige andre organisasjoner, skal kommunen og forhandlingssammenslutningene informeres om saken før det tas ut stevning.

§ 5 Forhandlingssammenslutningenes rolle ved lokale forhandlinger

I den grad partene lokalt finner det hensiktsmessig kan ordningen med forhandlingssammenslutninger tas i bruk også i forbindelse med lokale forhandlinger eller drøftinger.

§ 6 Tvistebestemmelse

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 forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

§ 7 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.

VEDLEGG

Følgende organisasjoner er enige om å opptre som forhandlingssammenslutninger i samsvar med avtale om forhandlingsordningen i Oslo kommune:

Organisasjoner tilsluttet Kommuneansattes Hovedsammenslutning (KAH):
Norsk Kommuneforbund
Skolenes Landsforbund
Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
Musikernes Fellesorganisasjon
Norsk Helse- og Sosialforbund

Organisasjoner tilsluttet Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon Oslo kommune (UHO):
Utdanningsforbundet
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Ergoterapeutforbund

Organisasjoner tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Oslo (YS-K Oslo):
KFO
Norsk Radiografforbund
Det norske maskinistforbund
NITO
Bibliotekarforbundet
Norsk Skolelederforbund

Organisasjoner tilsluttet Akademikerne, seksjon kommune (Akademikerne-K):
Arkitektenes Fagforbund
Den norske lægeforening
Den norske tannlegeforening
Den Norske Veterinærforening
Norsk Naturforvalterforund
Norsk Psykologforening
Norske Sivilingeniørers Forening
Norske Siviløkonomers Forening
Samfunnsøkonomenes fagforening
Oslo kommunes juristforening av Norges Juristforbund
Samfunnsviternes fagforening

Øvrige organisasjoner:
Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund
Den Norske Jordmorforening

Spørsmål vedr. avtalene kan rettes til Oslo kommune, Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling, Arbeidsgiverseksjonen, tlf: 23 46 17 14

AVTALE OM FASTLØNTE TILLITSVALGTE I OSLO KOMMUNE

§ 1 Hjemmelsgrunnlag
Denne avtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

§ 2 Parter
Parter i denne avtalen er de samme som er nevnt i Hovedavtalens § 2.

§ 3 Grunnlaget for tildeling av fastlønte tillitsvalgte
Antall fastlønte tillitsvalgte skal gjenspeile den enkelte forhandlingssammenslutnings størrelse og mangfold.

De fastlønte tillitsvalgte skal være knyttet til den enkelte organisasjon og skal, foruten å koordinere de øvrige tillitsvalgtes arbeid, være et direkte bindeledd mellom kommunen og den enkelte organisasjon.

§ 4 Fordeling av fastlønte tillitsvalgte
De 4 forhandlingssammenslutningene KAH, UHO, YS-K Oslo og Akademikerne K tildeles til sammen 31,5 årsverk, som fordeles slik:

KAH	24
UHO	4,5
YS-K Oslo	1,5
Akademikerne - K	1,5

Forhandlingssammenslutningene foretar fordelingen av antallet årsverk innen sammenslutningen. Når forhandlingssammenslutningene har avholdt valg/utpekt fastlønte tillitsvalgte, skal Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling ha melding om hvem dette er og hvor de er ansatt. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling meddeler dette til de berørte virksomheter.

Dersom det i løpet av avtaleperioden skjer endring i medlemstallet i de organisasjoner forhandlingssammenslutningene representerer, kan det hvis Oslo kommune eller en av sammenslutningene krever det, føres forhandlinger om årsverkene nevnt ovenfor.

Fastlønte tillitsvalgte som tas ut i permisjon etter denne avtale og som inngår i fordelingen etter første ledd, skal fortrinnsvis være på hel tid. I særlige tilfelle, kan tillitsvalgte i henhold til denne avtale være på halv tid.

Fastlønte tillitsvalgte har permisjon fra vedkommende virksomhet i kommunen.

§ 5 Lønn for fastlønte tillitsvalgte
De arbeidstakere som gis permisjon som hovedtillitsvalgte, skal beholde lønnen fra sin stilling. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn samt alle faste årlige tillegg og/eller tillegg som er av den art at de reguleres i takt med lønnsutviklingen, dog minst med den lønn som til enhver tid gjelder for fastlønte tillitsvalgte, (stillingskode 399, lønnstrinn 29). Fastlønte tillitsvalgte tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige regler.

§ 6 Lokaler til fastlønte tillitsvalgte
Vedkommende virksomhet eller kommunen sentralt stiller vederlagsfritt møblert kontor med fasttelefon til disposisjon for fastlønnet tillitsvalgt. Kontorrekvisita holdes av vedkommende organisasjon.

Kommunen kan etter henvendelse fra organisasjonene sentralt bistå med å finne egnede lokaler sentralt i byen. Leien betales etter avtale.

I forbindelse med refusjon av kontorholdsutgifter for fastlønte tillitsvalgte i henhold til denne avtalen, dekkes kun utgifter for de kontorer disse benytter. Utgifter til fellesarealer, energi og renhold godtgjøres etter avtale og ved dokumenterte utgifter.

§ 7 Tvistebestemmelse

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 forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

§ 8 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.

OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSAVTALE

§ 1 Hjemmelsgrunnlag

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

§ 2 Parter

Det vises til Hovedavtalens § 2.

§ 3 Formål og prinsipper

Formål:

Formålet med denne avtalen er å gi alle ansatte i Oslo kommune muligheter til:

- etterutdanning/faglig ajourføring
- videreutdanning/videreutvikling
- lederutdanning/lederopplæring
- lederutvikling

Kompetansen og kvalifikasjonene hos de enkelte arbeidstakerne på alle nivåer skal til enhver tid være av en slik kvalitet at de på en best mulig måte kan utføre sine arbeidsoppgaver. Den enkelte arbeidstaker skal også gis muligheter til å kvalifisere seg utover kravene til nåværende stilling.

Prinsipper:

Hovedprinsippet i kommunen er strategisk kompetanseutvikling. Dette skal skje gjennom:

- kartlegging av de ansattes real-/formalkompetanse og behov, samt virksomhetenes nåværende og framtidige behov
- nyttiggjøring av de ansattes real-/formalkompetanse
- opplærings- og utviklingstiltak for de ansatte

Forholdene skal legges til rette for å benytte arbeidsplassen som læringsarena. De tillitsvalgte gis anledning til, og oppfordres til å delta i arbeidet.

§ 4 Begreper

I denne avtale legger man disse begreper til grunn:

Kompetanse er kunnskaper, erfaringer, ferdigheter og holdninger.

Grunnutdanning	er den opplæring som vedkommende har skaffet seg før ansettelsen og som dekker stillingens arbeidsområde.
Etterutdanning/ faglig ajourføring	tar i første rekke sikte på å gjøre den ansatte bedre skikket til å løse sine daglige arbeidsoppgaver som følge av endret teknologi, bestemmelser, forskrifter m.v. Instruksjons/veiledningsprogram for nyansatte. Jf. §§ 13 og 14.
Videreutdanning	tar hovedsakelig sikte på å kvalifisere den ansatte til avansement i egen stilling/annen stilling/høyere stilling.
Videreutvikling	tar i hovedsak sikte på å utvikle den enkelte ansatte både faglig og personlig.
Lederutdanning/ lederopplæring	Opplæring/utdanning som tar sikte på å sette lederen bedre i stand til å løse sine lederoppgaver.
Lederutvikling	tar sikte på å dyktiggjøre ledere i sin lederrolle.

§ 5 Ansvar
Hver virksomhet og den enkelte leder har et ansvar for opplæring og utvikling av sine medarbeidere.

Den enkelte ansatte har også ansvar for sin egen faglige- og personlige utvikling.

§ 6 Opplærings- og utviklingsplan
Det skal utarbeides en opplærings- og utviklingsplan i hver virksomhet, basert på de individuelle opplærings- og utviklingsbehov fremkommet gjennom medarbeidersamtaler og de opplærings- og utviklingsbehov som har fremkommet gjennom kompetansekartlegging og analysearbeid i virksomheten.

Opplærings- og utviklingsplanen skal inneholde tiltak for hele eller deler av virksomheten og slik at alle får mulighet til å delta i løpet av en periode, fastsatt av medbestemmelsesutvalget.

§ 7 Opplæringsbudsjettet
Det skal utarbeides et totalt opplæringsbudsjett ved de enkelte virksomheter basert på en opplæringsplan som er behandlet i medbestemmelsesutvalget, jf. Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse § 4.2 c.

Budsjettering av tiltakene i opplæringsplanen tas med i den ordinære plan- og budsjettprosess. Opplæring og utvikling av ansatte er en investering på linje med øvrige investeringer en virksomhet gjør. Det må derfor stilles dokumentasjonskrav til hvordan midlene skal anvendes og det må rapporteres på bruken av dem.

Retningslinjer for disponering av opplærings- og utviklingsmidler som er budsjettert sentralt utover fondsmidlene fastsettes av Kontaktutvalget.

§ 8 Permisjon
Behandling av permisjoner til opplærings-, utdannings- og utviklingstiltak, er virksomhetsleders ansvar i henhold til personalreglementet og etatsjefsinstruksen.

I tillegg til lov- og avtalefestede permisjoner, skal all utdanning som er relevant i forhold til kommunens arbeidsområde søkes dekket ved interne kurs, stipendordninger og permisjon med inntil full lønn.

Arbeidstakere med turnustjeneste, som er innvilget permisjon med full lønn for å gå på kurs på sin lovbestemte uke-fridag, gis ny fridag som kompensasjon. For reguleringsfridag (F2-dag) gis kompensasjon i henhold til stillingens størrelse.

Arbeidstakere med natt-/kveldstjeneste, som er innvilget permisjon med full lønn innvilges permisjon (full lønn) for nattevakt/kveldsvakt pr. hel undervisningsdag (8-timersvakten) før opplæring tar til, eventuelt vakten etter.

Arbeidstakere som innvilges fri for å forelese/holde foredrag, gis permisjon og godtgjøring etter fastsatte retningslinjer.

Permisjon med lønn for videreutvikling kan som hovedregel innvilges dersom arbeidstakeren har vært ansatt i minst 2 år i den stilling det søkes permisjon fra.
Permisjon med lønn vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Ved heltidsstudier/lederopplæring i intern regi, gis permisjon med lønn.

Med lønn i forhold til ovennevnte menes ordinær regulativlønn, tillagt faste årlige tillegg. For dem som arbeider på akkord, skal akkordtillegg/-fortjeneste medregnes.

§ 9 Utgifter til omsorgsarbeid ved etter- og videreutdanning og kurs/konferanser
Arbeidstakere som har omsorgsforpliktelser for barn under 12 år, funksjonshemmede barn, eldre og uføre, kan ved deltakelse på pålagt etter- og videreutdanning og kurs/konferanser få dekket sannsynliggjorte utgifter som skyldes omsorgsforpliktelser, med inntil kr 400,- pr. døgn. Ordningen er begrenset til 14 døgn pr. år, for eneforsørgere 20 døgn pr. år. Det forutsettes at forpliktelsen ellers ville ha hindret arbeidstakeren i å delta.

§ 10 Bindingstid
Hvis permisjon med lønn gis til heltids-/deltidsstudier, skal bindingstiden være det dobbelte av permisjonstiden. Hvis bindingstiden ikke overholdes, skal det tilbakebetales et beløp som ikke overstiger den lønnsinntekt vedkommende har hatt i det tidsrom han/hun har hatt permisjon. Er en del av bindingstiden opptjent, reduseres refusjonskravet tilsvarende.

Bindingstid kan også avtales dersom kommunen ved opplæring/hospitering yter vesentlig økonomisk støtte.

Avtale om bindingstid og økonomiske plikter/rettigheter inngås før permisjon starter.

§ 11 Kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene
Permisjon med lønn kan innvilges. Det er en forutsetning at kurset har et innhold som gir arbeidstakeren en opplæring av betydning for vedkommendes arbeid i kommunen. Vedrørende kurs for tillitsvalgte, vises det til Hovedavtalens bestemmelser.

§ 12 Intern opplæring
For å få bedre utnyttelse av opplæringsmidlene og større spredning blant de ansatte, skal intern opplæring prioriteres høyt.

Virksomhetene kan pålegge arbeidstakere å delta i kurs- og opplæringsvirksomhet.

§ 13 Introduksjon av nyansatte
Introduksjon av nyansatte skal foregå systematisk i virksomhetene i henhold til det rammeprogram som foreligger i kommunen. Det bør skje i tre faser.

1. Presentasjon av Oslo kommunes forvaltning og av egen virksomhet.
   Presentasjon av vernetjenesten og tillitsvalgte.
2. Innføring og opplæring i den praktiske jobbsituasjon.
3. Oppfølgingssamtaler skal foregå mellom den nyansatte og nærmeste leder henholdsvis etter 2 og 5 måneder.

§ 14 Medarbeidersamtaler
Det skal holdes planlagte medarbeidersamtaler mellom leder og ansatte i henhold til det rammeprogram som foreligger i kommunen. Samtalene holdes årlig, eller når medarbeider ber om det.

§ 15 Opplæringsutvalg
Det nedsettes opplæringsutvalg i hver virksomhet, som oppnevnes av medbestemmelsesutvalget. Retningslinjer godkjennes av medbestemmelsesutvalget. Retningslinjene skal også omfatte prinsipper for utvelgelse av deltakerne. Likestillingsaspektet skal vektlegges.

I virksomheter uten medbestemmelsesutvalg oppnevnes opplæringsutvalg av partene, og utvalget fastsetter selv retningslinjene.

§ 16 Vikarer
Ved utarbeidelse av opplæringsplan må virksomheten ta med i vurderingen, behov for vikarer og innarbeide konsekvensene i budsjettet.

§ 17 Tvister
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 forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

§ 18 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.

AVTALE OM EFFEKTIVISERING OG OMSTILLING

§ 1 Hjemmelsgrunnlag
Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

§ 2 Parter
Det vises til Hovedavtalens § 2.

§ 3 Formål
Formålet med denne avtalen er å legge forholdene til rette for økt effektivitet og omstilling i kommunens virksomheter.

§ 4 Målsetting
Avtalen skal medvirke til å gjøre Oslo kommunes tjenestetilbud faglig og økonomisk konkurransedyktig, og derigjennom skape trygge arbeidsplasser.

Avtalen vektlegger lokale løsninger basert på motiverte medarbeideres initiativ og kreativitet.

Dette kan oppnås gjennom:
- å øke graden av måloppnåelse i forhold til ressursinnsatsen, det vil si å oppnå målene på en mer effektiv måte.
- å øke produksjonen i forhold til ressursinnsatsen, det vil si å øke produktiviteten.

§ 5 Forutsetninger
Avgjørelser som treffes i medhold av denne avtalen må ligge innenfor rammen av lover, politiske vedtak, gjeldende reglement og avtaler, vedtatt budsjett, samt høre inn under arbeidsgivers myndighetsområde.

Partene er innforstått med at avtalen bygger på folkevalgte organers og administrasjonens styringsrett når det gjelder vedtak som fremmer kvalitet, effektivitet og produktivitet.

Partene legger vekt på at avtalen skal bidra til målrettet nyttiggjøring av alle ansattes kompetanse og ideskapende virksomhet.

§ 6 Igangsetting av tiltak
Virksomhetsleder har et selvstendig ansvar for å iverksette effektiviseringstiltak.

Det partssammensatte utvalg i henhold til Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune skal selvstendig ta initiativ til å fremme tiltak med sikte på bl.a. omstilling, effektivitet og utnyttelse av ressursene i virksomheten.

§ 7 Gjennomføring
Vedtatte tiltak gjennomføres så raskt som mulig. Det må settes opp en gjennomføringsplan med tidspunkt for evaluering av tiltaket.

Etter en prøveperiode skal tiltakene vurderes med sikte på videreføring, omarbeiding eller opphør.

§ 8 Fordeling av økonomisk gevinst
Resultatene av effektiviseringstiltakene må være målbare.

Dersom tiltakene medfører økonomisk gevinst i form av reduserte drifts- eller kapitalutgifter, kan gevinsten deles mellom de ansatte og kommunen. Det må dreie seg om et bestemt tiltak og den

økonomiske gevinsten av tiltaket må beregnes nøyaktig. Arbeidstakernes innsats må ha hatt klar betydning for produktivitetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel foretas gevinstfordeling dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere. Helårsvirkningen av den gevinst som tas ut, må ligge innenfor rammen av vedtatt budsjett og budsjettrammen for kommende år.

Det partssammensatte utvalg etter Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 4.3 c, fastsetter andelen av effektiviseringsgevinsten til de ansatte og kommunen.

Andelen til de ansatte kan anvendes til utviklings- og opplæringstiltak, arbeidsmiljøtiltak, investeringer, lønn (varige tillegg eller årlig bonus) eller annet.

Fordelingen av andelen som avsettes til lønn (varige tillegg eller årlig bonus) foretas i forhandlinger mellom den lokale administrasjon og den (de) berørte forhandlingsberettigede organisasjon(er). Disponering til andre tiltak foretas av det partssammensatte utvalg.

Dersom gevinsten - eller deler av gevinsten - tas ut i form av lønnsøkning/tillegg, kan lønnsendring/tillegg som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltaket, og når forholdene taler for det kan lønnsendringer/-tillegg gis etappevis i takt med oppnådde delmål.

§ 9 Tvistebestemmelse

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 forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

§ 10 Ikrafttreden og 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 om gangen.

AVTALE OM LIKESTILLING

§ 1 Hjemmelsgrunnlag
Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

§ 2 Parter
Det vises til Hovedavtalens § 2.

§ 3 Formål
Alle arbeidstakere skal uavhengig av kjønn ha like muligheter til arbeid, faglig og personlig utvikling, og avansement. De skal likestilles med hensyn til ansettelse, lønn og kompetanseutvikling. Hensynet til likestilling skal spesielt ivaretas ved innskrenkninger og oppsigelser samt ved omstilling og endringsprosesser generelt.

Partene forplikter seg til å arbeide aktivt for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i Oslo kommune, særlig med sikte på å bedre kvinnens stilling.

Kvinner og menn skal ha samme mulighet til å forene familieliv og arbeid.

I Oslo kommune skal kvinner og menn være representert i alle typer stillinger.

§ 4 Kontaktutvalget
Kontaktutvalget skal, i henhold til Avtale om kontaktutvalg § 4 behandle bl.a. kommunens personalpolitikk.

Kontaktutvalget utfører sine likestillingsfunksjoner i forhold til politisk vedtatte prinsipp- og handlingsprogram, samt Avtale om likestilling.

Ved uenighet mellom ansettelsesmyndighet og tillitsvalgte, tar Kontaktutvalget stilling til om likestillingsaspektet er ivaretatt i henholdsvis innstilling/uttalelse ved ansettelser (jf. pkt. 7.3).

Informasjon om likestilling av mer generell karakter samordnes av Kontaktutvalget.

§ 5 Lokalt likestillingsarbeid
Arbeidsgiver har overordnet ansvar for et aktivt, målrettet og planmessig arbeid for likestilling mellom kjønnene i virksomheten.
Likestillingsaspektet skal være integrert i virksomhetenes budsjett- og planarbeid på alle nivåer.

Det viktigste likestillingsarbeidet foregår i kommunens virksomheter. Likestillingsavtalen fastsetter kravene til, og rammene for dette arbeidet.

5.1 Forankring av det lokale likestillingsarbeidet
Virksomhetens medbestemmelsesutvalg er likestillingsutvalg.

Medbestemmelsesutvalget integrerer likestillingsspørsmål i sitt arbeid med helse, miljø og sikkerhet, personalpolitiske-/organisatoriske spørsmål samt økonomisk/administrative spørsmål.

Medbestemmelsesutvalget kan opprette et underutvalg for likestilling, jf. Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 3, pkt. 3.1.1.

5.2 Oppgaver og tiltak for det lokale likestillingsarbeidet

Medbestemmelsesutvalget/Likestillingsutvalget skal utarbeide virksomhetsspesifikke mål og tiltak i en rullerende handlingsplan. Evaluering av måloppnåelse skal beskrives i årsberetningen.

- Følgende områder skal vektlegges:
- personalsituasjonen på alle nivåer
- kompetanseutvikling (jf. § 6)
- bruk av kvoteringsreglene (jf. § 8)
- informasjonsvirksomhet
- holdningsskapende arbeid
- kjønnsdiskriminerende forhold
- likelønnsutvikling

§ 6 Kompetanseutvikling

Virksomheten skal sørge for at begge kjønn får samme mulighet til stipend, kurs og/eller videreutdanning.
Virksomheten plikter å prioritere kvinner ved kompetanseutviklende tiltak der dette er nødvendig for å rette opp en manglende likevekt mellom kjønnene. Forutsetningen er at vedkommende er kvalifisert. Den enkelte virksomhet skal oppfordre og motivere kvinner til å søke relevant videreutdanning.

6.1 Realkompetanse

Arbeidsgiver forplikter seg særskilt til å påse at kompetansegivende arbeidsoppgaver blir fordelt på en slik måte, at kvinner og menn blir stilt likt med hensyn til å kunne kvalifisere seg for avansement. Under ellers like forhold skal kvinner gis fortrinnsrett til slike arbeidsoppgaver.

Arbeidsoppgaver og ansvar som i særlig grad kvalifiserer til forfremming, regnes som sidestilt med utdanning.

Stedfortredertjeneste i overordnet stilling og prosjektledelse kan brukes som kompetanseutviklende tiltak for kvinner.

§ 7 Rekruttering og ansettelse

7.1 Rekruttering

7.1.1 Det skal tilstrebes ansettelse i heltidsstillinger.

7.1.2. Virksomheten skal gå aktivt inn for å rekruttere kvinner til høyere stillinger/ledende stillinger.

7.2 Utlysning av stillinger

Virksomhetsleder har ansvaret for at likestillingsaspektet er ivaretatt ved utlysning av stillinger og for å legge forholdene til rette for at kvinner søker tradisjonelt mannsdominerte stillinger, og at menn søker tradisjonelt kvinnedominerte stillinger.

De interne og eksterne utlysninger skal utformes slik at de motiverer kvinner til å søke høyere/ledende stillinger.

7.3 Ansettelser

I ansettelsessaker skal det legges særlig vekt på likestillingsaspektet.

Likestillingsaspektet skal omtales i såvel ansettelsesmyndighetens innstilling som organisasjonenes uttalelse, i alle ansettelsessaker der det er søkere fra begge kjønn. Uenighet vedrørende likestillingsaspektet søkes løst i den enkelte virksomhet i samarbeid mellom ansettelsesmyndighet og tillitsvalgte, jf. Avtale om behandlingsmåten i ansettelsessaker.

Dersom den innstillende eller den uttalende part hevder at likestillingsaspektet ikke er ivaretatt, kan saken innen en 1 uke bringes inn for Kontaktutvalget (jf. pkt. 4). Saken har oppsettende virkning. Virksomhetsleder forestår saksbehandlingen til Kontaktutvalget. Utvalget tar stilling til om likestillingsaspektet er tilstrekkelig ivaretatt, før saken returneres til den respektive virksomhet.

Det skal ikke tas hensyn til graviditet ved fast ansettelse.

§ 8 Kvoteringsregler

8.1 Kjønnskvotering

Dersom to søkere er tilnærmet likt kvalifisert til en stilling, skal søkeren fra det kjønn som er underrepresentert, tilsettes.

Denne kjønnsnøytrale regel må likevel ikke anvendes slik at den svekker kvinnenes stilling på arbeidsmarkedet. Dette innebærer at visse stillingskategorier/karriereplaner holdes utenfor kvoteringsbestemmelsene.

Unntak fra kvoteringsbestemmelsen behandles i Medbestemmelsesutvalget og må begrunnes.

8.2 Kurs

Det tilstrebes å skaffe flere kvinnelig forelesere på kurs i kommunens/organisasjonenes regi.

8.3 Representasjon i utvalg mv.

I arbeidsgrupper, prosjektgrupper, delegasjoner, administrative utvalg, komiteer, styrer og råd, skal det i alminnelighet være minst en representant fra hvert kjønn dersom utvalget mv. har minst 3 medlemmer.
Er medlemstallet 4 - 6, skal det på tilsvarende måte være minst 2 representanter fra hvert kjønn. I utvalg etc. med mer enn 7 medlemmer skal hvert kjønn i sin alminnelighet være representert med minst 40 %.

§ 9 Likestilling i arbeidssituasjonen

9.1 Fleksible arbeidsordninger

Virksomheten skal legge forholdene til rette slik at alle arbeidstakere, uavhengig av kjønn, får mulighet til fleksible arbeidsordninger når en omsorgssituasjon eller andre forhold gjør det nødvendig.

9.2 Permisjoner

Praktisering av permisjonsregler og andre rettigheter som særlig nyttes av kvinner, må ikke føre til at kvinner stilles svakere enn menn i jobbsituasjonen.

Virksomhetene må legge forholdene til rette for at både kvinner og menn kan benytte mulighet til permisjoner og redusert arbeidstid.

§ 10 Tvister

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

§ 11 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.

AVTALE OM OMPLASSERING AV OVERTALLIGE

§ 1 Hjemmelsgrunnlag
Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

§ 2 Parter
Det vises til Hovedavtalens § 2.

§ 3 Innledning
Kommunens mangeartede virksomhet gjennomgår stadig endringer, både med hensyn til arbeidsoppgaver og prioritering av dem. Dette fører til organisasjonsendringer som resulterer i at stillinger omgjøres eller avvikles.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 60.2 er kommunen forpliktet til å skaffe arbeidstakeren et annet passende arbeid. Den overtallige beholder sin lønn slik den er på overtallighetstidspunktet dersom vedkommende har arbeidet i kommunen i minst 2 år.

Kommunen som arbeidsgiver er best tjent med at overtallige får et arbeid hvor deres arbeidskraft blir effektivt nyttet og hvor deres faglige kvalifikasjoner kan komme til sin rett. Et overordnet prinsipp i omplasseringsarbeidet må være at overtallige først søkes omplassert innen egen virksomhet. Reglene tar sikte på å imøtekomme disse hensyn.

§ 4 Overtallighet

4.1 Som overtallig i forhold til disse regler kan bare regnes arbeidstakere som:

4.1.1 er inntatt til varig arbeid i kommunen.

4.1.2 blir uten arbeid ved omorganisering, rasjonalisering eller opphør av virksomhet.

4.1.3 Dersom vilkårene for overtallighet er til stede og vedkommende er erklært overtallig, skal virksomhetsleder utferdige overtallighetsattest.

4.1.4 Når en ansatt i helt spesielle tilfelle, knyttet til særlige arbeidsforhold, ønsker endring, kan partene lokalt bli enige om å legge reglene for overtallige til grunn i egen virksomhet. I disse tilfellene skal det ikke utstedes overtallighetsattest.

4.2 Avgrensing
4.2.1 Arbeidstaker er pliktig til å overta anvist arbeid. Hvis arbeidstaker motsetter eg å ta annet arbeid, kan kommunen gå til oppsigelse.

§ 5 Fortrinnsrett - kvalifikasjoner - midlertidig omplassering - bistand til_alternativt arbeid

5.1. Fortrinnsrett for overtallig søker
Når det blant søkerne til en stilling er overtallig som har de nødvendige kvalifikasjoner, jf. punkt 5.2, har ansettelsesmyndigheten plikt til å ansette slik søker. Søker overtallig arbeidstaker høyere stilling, har slik søker ikke fortrinnsrett. For stilling som er plassert på glideskala, legges topplønn til grunn.

5.2 Kvalifikasjoner
Det kreves at den overtallige arbeidstaker har de nødvendige kvalifikasjoner. Det er imidlertid ikke nødvendig at søkeren er best kvalifisert. Dersom mangler

ved kvalifikasjonene kan rettes ved tilleggsutdanning, kan søkeren tilsettes på betingelse av at vedkommende tar slik tilleggsutdanning.
I de tilfelle det er aktuelt med intern konkurranse blant de overtallige om de ledige stillinger etter en omorganisering, skal de overtallige som er kvalifisert og som har lengst ansiennitet i kommunen ha fortrinnsrett.

5.3 Midlertidig omplassering

Dersom arbeidsgiver er i tvil om at den som er i omplasseringssituasjon passer inn i den nye stilling, kan det foretas en midlertidig omplassering for den tid administrasjonen og organisasjonene blir enige om. Passer han/hun ikke inn i omplassert stilling, er han/hun fortsatt å regne som overtallig og behandles etter disse regler. Vedkommende som har vært midlertidig omplassert, betraktes som overtallig fra den dag da den midlertidige omplassering opphører. Slik midlertidig omplassering skal skje etter drøfting med organisasjonene. Vurdering om fast ansettelse i stillingen skal skje i de vanlige ansettelsesorganer. Slik ansettelse kan skje uten at stillingen kunngjøres.

5.4 Bistand til alternativt arbeid

Overtallig arbeidstaker som selv ønsker arbeid utenfor Oslo kommune, har rett til assistanse fra rekrutteringsbedrifter som Oslo kommune har avtale med for å skaffe seg slikt alternativt arbeid. Assistansen skjer uten utgifter for den overtallige. Perioden vil maksimalt være 6 måneder og virksomheten vil i denne perioden være arbeidsgiver og ha lønnsansvaret. Dersom arbeidstakeren går ut i vikariat utenfor kommunen, gis automatisk permisjon for vikariatets varighet. Overtar arbeidstakeren fast stilling utenfor kommunen, er virksomheten forpliktet til å gi arbeidstakeren en tidsbegrenset permisjon begrenset oppad til 6 måneder. Arbeidstaker gjenopptar sine rettigheter etter permisjonens utløp, dersom overgang til arbeidsgiver utenfor Oslo kommune ikke fører frem. Samme rettigheter gjelder overtallige som på egen hånd skaffer seg arbeid utenfor kommunen.

§ 6 Lønn – opplæring

6.1 Lønn

Overtallig arbeidstaker med minst 2 års tjeneste bibeholder lønnen i sin tidligere stilling, samt tillegg som er en fast del av lønnen. Derimot skal tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper i alminnelighet falle bort. Byrådsavdeling for service- og organisasjonutvikling kan når særlige grunner tilsier det, innvilge at en arbeidstaker beholder sin stillingsstatus.

6.2 Opplæring

Den virksomhet som mottar en overtallig arbeidstaker, har et selvstendig ansvar for en hensiktsmessig opplæring slik at den overtallige så raskt som mulig kan lære seg å beherske de nye arbeidsoppgaver. Virksomheten skal likeledes legge stor vekt på introduksjon og oppfølging av overtallige.

6.3 Omstilling

Det er likeledes viktig at virksomheter i omstilling selv bruker midler til opplæringstiltak for å gjøre de overtallige bedre i stand til å møte omstillingen.

§ 7 Administrasjon – saksbehandling

7.1 Ansvarsfordeling

7.1.1 Virksomheten

a) Virksomhetsledelsen

- virksomhetslederen har ansvaret for den langsiktige planlegging av omplasseringen av overtallig personale
- planleggingen skal skje i samarbeid med de ansattes organisasjoner og skal ta sikte på å løse behovet for omplassering i egen virksomhet
- virksomhetslederen har ansvaret for de nødvendige tiltak med hensyn til tilpassing og omskolering av overtallig til nye arbeidsoppgaver
- overtallig arbeidstaker trekkes aktivt med ved utformingen av omplasseringstiltak
- virksomheten skal positivt medvirke til omplassering fra annen virksomhet i kommunen
- virksomhetslederen er ansvarlig for informasjon om omplassering av overtallige i virksomheten
- virksomhetslederen underretter Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling om behovet for omplassering til annen virksomhet så tidlig som mulig
- når virksomheten har foretatt omplassering internt, skal Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling underrettes

b) Medbestemmelsesutvalget
Planer som medfører omplassering av arbeidstakere skal forelegges medbestemmelsesutvalget i henhold til Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 4, pkt 4.2. Medbestemmelsesutvalget bør vurdere ledige stillinger med henblikk på overtallige og særlig muligheter for å endre en stillings innhold for å tilpasse den til en overtallig. Hvis det oppstår uenighet om saksbehandlingen i omplasseringssaker i medbestemmelsesutvalget, søkes disse løst ved forhandlinger mellom partene lokalt, eventuelt mellom partene sentralt.

c) Organisasjonene
Når det blant søkere til en stilling er arbeidstakere som skal omplasseres fra annen stilling i kommunen, skal virksomhetsleder drøfte ansettelsessaken med organisasjonene. Organisasjonene har også adgang til å kreve drøfting angående intern overflytting av overtallige arbeidstakere.

7.1.2 Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling

a) Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling har ansvaret for samordning og oppfølging av omplassering av overtallige i kommunen. Avdelingen kan dessuten yte bistand i den enkelte sak. Avdelingen har rett til å holde tilbake utlysninger av stillinger som den mener er egnet til arbeidstakere som er overtallige i henhold til denne avtale. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling utformer forslag til innstilling i ansettelsessaker hvor de ordinære ansettelsesmyndigheter ikke finner å kunne ansette en søker som skal omplasseres fra annen stilling i kommunen. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling utarbeider hvert år en oversikt over de omplasseringer som er foretatt i kommunen. Oversikten oversendes Byrådet og arbeidstakerorganisasjonene. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling har ansvaret for informasjon om omplassering av overtallige.

b) Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling avgir innstilling om ansettelse til Byrådet i de tilfeller som er nevnt under punkt 7.1.2 a.

7.1.3 Byrådet

Hvis det blant søkere til stilling i kommunen er overtallige, og virksomhetsleder ikke finner å kunne ansette en overtallig, jf. punkt 5.1, skal ansettelsessaken forelegges Byrådet til avgjørelse. Byrådet kan ved større organisasjonsendringer vedta at stillinger innen bestemte stillingskategorier ikke kunngjøres ledig før samtykke fra Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling foreligger.

7.1.4 Større overtallighet

Ved større organisasjonsendringer som kan føre til større overtallighet, opptas forhandlinger med de berørte arbeidstakerorganisasjoner om en ansettelses- eller overføringsprosedyre som sikrer de overtallige arbeidstakere en hurtig og forsvarlig behandling.

7.2 Rutine for saksgangen

7.2.1 Arbeidstakeren

Arbeidstakeren kan selv sende søknad på vanlig måte på stillinger vedkommende anser seg kvalifisert for og interessert i, jf. § 5 punkt 5.2. Med søknaden skal sendes en redegjørelse fra den virksomhet vedkommende er blitt overtallig i, om årsaken til overtalligheten, søkerens tjenestetid i kommunen, hvilken stilling vedkommende har hatt, stillingens lønnsplassering, hvilket tidspunkt vedkommende må fratre og hva som er gjort for å skaffe annet passende arbeid i virksomheten. Arbeidstakeren har krav på slik skriftlig redegjørelse fra virksomhetens administrasjon. Gjenpart av søknaden med vedlegg sendes Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling. Overtallig arbeidstaker som selv søker stilling skal varsle Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling om hvilke(n) stilling(er) det er søkt på.

Dersom søkerne blir ansatt og ikke tar stillingen, kan kommunen gjøre gjeldende bestemmelsene i punkt 4.2.1.

7.2.2 Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling

Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling vurderer om søkeren fyller vilkårene for å bli ansett som overtallig, og om vedkommende kan anses kvalifisert for stillingen, jf. § 5 punkt 5.2. Dersom søkeren oppfyller begge betingelser, sender Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling brev til den virksomhet vedkommende har søkt stilling i, og gjør oppmerksom på at søkeren er overtallig og anses kvalifisert for stillingen og dermed fortrinnsrett til ansettelse.

7.2.3 Ansettelsesmyndigheten

Ansettelsesmyndigheten skal vurdere overtallige søkere i forhold til disse regler. Dersom ansettelsesmyndighetene ikke finner å kunne ansette en overtallig søker, skal det gis en særskilt, skriftlig begrunnelse for dette. Ansettelse i stillingen skal da ikke foretas. I stedet skal saken sendes Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling som avgjør ansettelsessaken, jf. punktene 7.1.2 a, 7.1.2 b og 7.1.3.

§ 8 Tvistebestemmelse

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 forhandlingssammenslutningene informeres om saken.

§ 9 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.

B-post
Returadresse: NSF
Postboks 456 Sentrum
0104 Oslo

forsikringskontoret for NSF

Forsikringskontoret er bemannet med kvalifiserte forsikrings-rådgivere som svarer på alle spørsmål om NSFs kollektive forsikringsordninger.

Som medlem i NSF kan du være med på følgende forsikringer:

- gruppelivsforsikring med uførekapital og familieulykkesforsikring
- frivillig gruppelivsforsikring for død og uførhet
- hjem-/innbøforsikring
- hjemEKSTRA
- reiseforsikring
- ansvarsforsikring

Hva kan NSFs Forsikringskontor være behjelplig med?
Vi besvarer bl.a. spørsmål om:

- alle forsikringsdekningene
- pris på forsikring
- påmelding
- melding om ukykkesskade
- melding om arbeiduførhet

Åpningstiden er:
kl 08.00 - 15.45 (15.9 – 15.5) • kl 08.00 - 15.00 (15.5 – 15.9)

Forsikringkontoret for NSF as
Boks 456 Sentrum, 0104 Oslo
Tlf.: 22 04 31 50
Fax: 22 04 31 51
E-mail: Forsikringskontoret@sykepleierforbundet.no