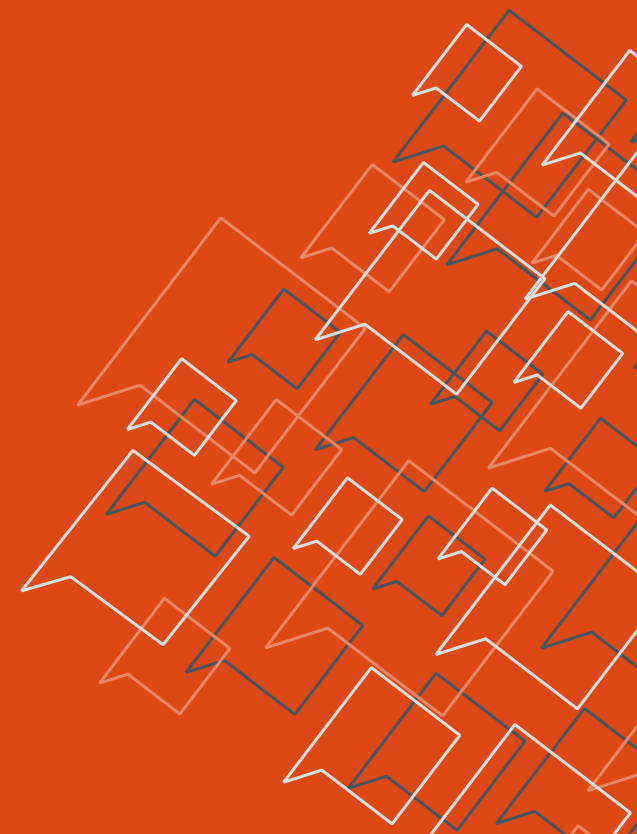


Kollektiv arbeidsrett

Kommunal sektor, tariffområde Oslo

Trinn3 for Oslo kommune

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte



Hovedavtalen (HA) – dokument 24

- Inngått 22. mars 2002 – prolongert

§ § 1 og 2 Innledning og parter

- Oslo kommune
- Enkeltforbund under 4 hovedsammenslutninger:
 - » Kommuneansattes Hovedsammenslutning – Oslo (KAH), 4 forbund
 - » Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio), 8 forbund
 - » Akademikerne, seksjon kommune (Akademikerne – K), 14 forbund
 - » Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune Oslo (YS-K, Oslo), 6 forbund

Forbundene i YS – Oslo

- Delta
- Bibliotekarforbundet
- Norsk Skolelederforbund (NSF)
- Parat
- Lærernes Yrkesforbund (LY)

§ 3 Virkeområde

- Gjelder i utgangspunktet alle ansatte i Oslo kommune
- Gjelder i utgangspunktet ikke for undervisningspersonale i grunnskolen og den videregående skole

§ 4 Forhold til andre tariffavtaler

- Hovedavtalen er overordnet andre tariffavtaler
 - Med mindre annet er uttrykkelig bestemt

§ 5 Partsforholdet i tariffavtaler

- Inngås mellom kommunen og den enkelte organisasjon
- Hvis partene ønsker, kan tariffavtale inngås mellom kommunen og hovedsammenslutningen

§ 6 Formål

- Arbeidsmiljø
- Effektivitet

§ 7 Prinsipper

- Bystyret vedtar mål
- Medvirke til å nå målene
- Sikres innsyn
- Konstruktivt samarbeid
- Likeverdige parter
- Dra nytte av arbeidstakernes kunnskaper og ferdigheter
- Gis mulighet til faglig og personlig utvikling

§ 7 Prinsipper (fortsatt)

- Arbeidsgiver skal utvikle planer for utvikling- opplæring
- Arbeidsgiver skal utvikle planer for arbeid med effektivitet, produktivitet og kvalitet
- Felles ansvar å legge til rette for tillitsvalgtarbeid
- Felles plikt til å ta initiativ til og støtte aktivt opp om og medvirke til utviklingsarbeid

§ 8 Avgrensning av virkeområdet

- Politiske beslutninger
- Budsjett

§ 9 Medinnflytelse og medbestemmelse

- Definisjon av medinnflytelse i avtalen: deltakelse i interne utviklingsprosesser på alle nivåer
- Definisjon av medbestemmelse i avtalen: arbeidstakernes representasjon i arbeidsmiljøutvalg, partssammensatte utvalg og styrer, møte- og talerett i nemnder hjemlet i lov eller tariffavtale. Regulert gjennom Aml § 7-2, kommunelovens §§ 25, 26 evt 11, 27 og «Avtale mellom partene om medinnflytelse og medbestemmelse».

§ 10 Betegnelser

- Definerer hva som menes med begrepene i avtalen

§ 11 Tillitsvalgte

- I utgangspunktet bare de tillitsvalgte som nevnt i § 16 a – c som har rett til tjenestefri

§ 12 Valgregler

- Skal:
 - Aktivt arbeid
 - Minimum 50%
 - Erfaring og innsikt i virksomheten
- Bør:
 - Over 20 år
 - Arbeidet i virksomheten siste 2
- Ut av tjeneste over 3 mnd eller pensjoneres – tillitsvervet opphører (noen unntak)
- Velges for 1 år av gangen – beskjed innen 8 dager

§ 13 Tillitsvalgtes rettigheter/plikter

- Påse at rettigheter/plikter overholdes – lov, avtale, reglement
- Rett til å forplikte arbeidstakere i kollektive spørsmål innenfor lov og/eller tariffavtale
- 14 dager
- En måned
- Hverken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter
- Rett/plikt til å drøfte/forhandle

§ 13 Tillitsvalgtes rettigheter/plikter (forts)

- Hjemmelsgrunnlaget for forhandlingene i referat/protokoll
- Drøfte hvordan saken skal behandles dersom det er en sak som vedrører organisering av virksomheten og lønns- og arbeidsvilkår

§ 14 Arbeidsgivers plikter

- Ansvarlig representant til stede daglig
- Skriftlig melding om dette
- Påse at rettigheter og plikter overholdes
- Gi hovedtillitsvalgt (HTV)/tillitsvalgt beskjed om nyansettelser
- Meddele hvem som er HTV/tillitsvalgt
- 14 dager/en måned
- Hjemmelsgrunnlaget for forhandlingene i referat/protokoll

§ 14 Arbeidsgivers plikter (forts)

- Informere, drøfte og ta med på råd tidligst mulig
- Informere tillitsvalgte om politiske prioriteringer eller beslutninger når disse innvirker på arbeidssituasjonen
- Tillitsvalgte skal på et hvert tidspunkt ha adgang til dokumenter av betydning for aktuelle saker
- I saker av stor betydning – ekstra god informasjon
- Informasjon om forhold rundt budsjett, økonomi og sysselsetting
- Konkurransenutsetting – tillitsvalgte aktivt med

§ 15 HTV/tillitsvalgte og administrasjonens plikter

- Godt samarbeid
- Ordne klager i minnelighet – brudd på dette kan medføre krav om at representanten ikke lenger gis adgang til å representere
- Kravet skal forhandles innen 14 dager – uten resultat -> Arbeidsretten
- Ny representant oppnevnes straks
- Gjensidig plikt til å informere om saker av viktighet

§ 16 Tillitsvalgtes arbeidsvilkår

- Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for at verv og ordinært arbeid kan utføres innenfor normal arbeidstid
- Særskilt tid til tillitsvalgtarbeid drøftes
- Rett til tjenestefri med lønn for å utføre sine oppgaver knyttet til saker regulert i HA
- Ha uhindret adgang til avdelingene – melde fra
- Ta hensyn ta at arbeidet ikke lider skade
- Tilgang til kontorteknisk utstyr

§ 16 Tillitsvalgtes arbeidsvilkår (forts)

- Legge til rette for at den som jobber skift el.l. får samme vilkår som de som jobber på dagen
- Tjenestefri med lønn for å delta i forhandlinger er normalt begrenset til to representanter for hver organisasjon
- HTV som går tilbake til ordinært arbeid, skal tilbake til tilsvarende stilling hvis mulig. Den karriereutvikling man normalt ville ha hatt skal hensyntas
- Tillitsvalgte kan ikke uten tvingende grunn nektes fri med lønn for å delta i forbundsstyre- og landsstyremøter m.m. (se bokstav e)
- Tillitsvalgte kan ikke uten tvingende grunn nektes fri med lønn for å delta på kurs

§ 16 Tillitsvalgtes arbeidsvilkår (forts)

- Kursleder og forelesere får inntil 10 dagers fri med lønn pr. år for organisasjonsoppdrag
- Medlemmer uten verv kan få 10 dagers fri med lønn til introduksjons- eller organisasjonsfaglige kurs
- Møter arbeidsgiver har innkalt til ut over normal arbeidstid gir rett til overtid
- Rett til permisjon for å overta verv/ansettes i organisasjonen
- Lønnen som mottas fra organisasjonen regnes som pensjonsgivende i den kommunale pensjonsordning

§ 17 Ansettelse i organisasjon

- Rett til permisjon uten lønn i 4 år
- Ytterligere permisjon kan gis

§ 18 HTVs/tillitsvalgtes oppsigelsesvern

- Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn, Aml § 15-7
- Før dette skjer skal hovedorganisasjon varsles
- Usaklig oppsigelse -> Arbeidsrettsdom
- For øvrig ingen særstilling i virksomheten

Kap 4 Bestemmelser om permittering og konfliktløsning

§ 19 Permittering og varsel om permittering

- Kan foretas når konflikt som omfatter del av virksomheten gjør at kolleger ikke kan sysselsettes rasjonelt
- Hvem som blir berørt bør angis
- Kan foretas når det er inntruffet uforutsette hendelser
Aml § 15-3 (10)
- Minst 14 dagers varsel
- Før varsel om permittering skal det drøftes med tillitsvalgte
- Referat
- Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde

§ 20 Permitterte arbeidstakers rettsvern

- Ansettelsesforholdet består
- Rett og plikt til å begynne i stillingen igjen
- For sesongarbeidere er gjeninntreden betinget av at oppdraget ikke er utløpt

§ 21 Bestemmelser om kollektiv plassoppsigelse

- Plassoppsigelse varsles minst 14 dager før streik
- Plassfratredelse varsles med 4 dagers frist
- Varsel om opptrapping av streiken skal gis med 4 dagers frist
- Oversikt over de som tas ut i en eventuell streik gis til Oslo kommune minst 4 dager før streiken
- Arbeidstakere som er i streik, kan tidligst meldes tilbake i arbeid etter at streiken er over

§ § 22 og 23 Hvem skal ikke tas ut i streik

- Sentrale arbeidsgiverrepresentanter
- Andre arbeidstakere i overordnet stilling som naturlig regnes som arbeidsgiver eller som har et spesielt ansvar for kommunal eiendom. Hvem disse er, skal forhandles om

§ 24 De som ikke er i streik

- Vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår gjelder

§ 25 Meldeplikt mht aksjoner

- Gjensidig meldeplikt dersom man blir oppmerksom på aksjoner
- Søke å unngå aksjoner

§ 26 Aksjoner i tariffperioden

- Ingen aksjoner uten hovedorganisasjonen sitt samtykke
 - Streik
 - Blokade
 - Overtidsnektelse
 - Gå sakte

§ 27 Politisk demonstrasjonsstreik

- Varsles så vidt mulig i rimelig tid

§ 28 Tvist om forståelse av avtalen

- Kan bringes inn for arbeidsretten dersom ikke løses ved forhandlinger
- Kommunen og hovedsammenslutningen skal informeres før dette skjer

§ 29 Varighet

- Fra 01.04.2002
- Sies opp med tre måneders varsel
- Gjelder i ett år av gangen

§ 30 Revisjon

- Dersom en organisasjon sier opp avtalen, må forhandlingssammenslutningene være enige i at grunnlag for forhandlinger finnes
- Forhandling skjer mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene

Vedlegg til HA

- Avtale om:
 - Medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune
 - Kontaktutvalg (KU) i Oslo kommune
 - Behandlingsmåten i ansettelsessaker
 - Forhandlingsordningen i Oslo kommune
 - Fastlønte tillitsvalgte i Oslo kommune
 - Opplærings- og utviklingsavtale
 - Effektivisering og omstilling
 - Likestilling
 - Omplussing av overtallige
 - Bruk av fleksitid i Oslo kommune -> flyttet til HTA del B

1 Medinnflytelse/medbestemmelse

- Avgrensning: politiske beslutninger og budsjett
- Partssammensatt utvalg dersom mer enn 20 ansatte
- Deltakere, maks 10, 50/50%
- 60%/20%
- Forholdstallsprinsippet
- Informasjon
- Utvalgets funksjon avgrenses ift arbeidsmiljøutvalgets (AMU) oppgaver ihht Aml § 7 – 2 (1) til (5)
- En sak behandles først i AMU, deretter i MBU

1 Medinnflytelse/medbestemmelse (forts)

- Partssammensatt utvalg er virksomhetens likestillingsutvalg
- Ideskapende
- Rådgivende
- Besluttende
- Konkurransenutsetting

2 Kontaktutvalg

- 14 medlemmer, 7 fra arbeidstakerorganisasjonene, derav 1 fra YS-K, Oslo
- Saker som behandles, drøfting:
 - Budsjett
 - Større organisasjonsendringer og omstillingsprosesser
 - Prinsipiell betydning for sysselsetting av kommunalt ansatte
 - Personalpolitikk
 - Konkurransenutsetting
 - Ting partene ønsker drøftet
 - Ankesaker om medbestemmelse
 - Tvist om medbestemmelse
 - Retningslinjer for OU-midler
 - Likestilling

3 Behandlingsmåten i ansettelsessaker

- Virksomhetsleders ansvar (noen unntak)
- Ved ansettelse av virksomhetsleder o.l. har organisasjonene uttalerett
- Virksomhetsleder har ansettelsesmyndighet i de saker hvor det er enighet med organisasjonene om den som innstilles som nr. 1
- Berørte organisasjoner skal ha samme innsyn som arbeidsgiver; søkerliste, delta i saker og delta i intervjuer
- Ved uenighet tas saken opp på nytt innen en uke
- Ved fortsatt uenighet skal saken til byrådsavdelingen

4 Forhandlingsordningen (sentralt)

- Forhandlingssammenslutningene representerer organisasjonene ved:
 - Sentrale forhandlinger
 - Sentrale justeringsforhandlinger
 - Lønnsregulering for 2. avtaleår
 - Andre forhandlinger hvor partene finner det hensiktsmessig
- Oppgjørene i Oslo kommune foregår mellom Oslo kommune og de fire forhandlingssammenslutningene. Hver enkelt organisasjon tilsluttet disse forhandlingssammenslutningene har likevel selvstendige partsrettigheter. Dette betyr at avtalene inngås med hver enkelt forening selv om disse fremforhandles av sammenslutningene.
- Sammenslutningsmodellen kan også brukes ved lokale forhandlinger

5 Fastlønte tillitsvalgte

- Drøyt 1200 årsverk pr fastlønt tillitsvalgt i snitt
- YS-K Oslo har 1,5 årsverk
- Grunnlaget for tildeling av årsverk gjenspeiler sammenslutningens størrelse og mangfold
- Fastlønte tillitsvalgte beholder sin lønn
- Minimumslønn for tillitsvalgte
- Kontor stilles til disposisjon

6 Opplærings- og utviklingsavtale (OU)

- Formål – gi ansatte muligheter til etter- videre- og lederutvikling
- Prinsipper – strategisk kompetanseutvikling gjennom:
 - Kompetansekartlegging
 - Nyttiggjøring av kompetanse
 - Opplærings- og utviklingstiltak for de ansatte (OU-plan)
 - OU-budsjett (retningslinjer fastsatt av KU)

6 OU-avtalen fortsatt

- Kurs eller utdanning som er relevant kan dekkes med full lønn
- Utgifter til omsorgsarbeid ved studier
- Kurs gjennom egen organisasjon
- Medarbeidersamtaler
- Opplæringsutvalg
- Behov for vikarer

7 Effektivisering og omstilling

- Målsetting:
 - Oslo kommune skal være konkurransedyktig
 - Skape trygge arbeidsplasser
- Målbare resultat av effektiviseringstiltak kan gi gevinst som deles mellom ansatte og kommune

8 Likestilling

- Like muligheter med hensyn til ansettelse, lønn og kompetanseutvikling
- Ivaretas spesielt ved innskrenkninger, oppsigelser og omstilling
- Samme mulighet til å forene familieliv og arbeid
- Virksomhetens medbestemmelsesutvalg er likestillingsutvalg

9 Omplassering av overtallige

- Aml § 15-7, kommunen er forpliktet til å skaffe arbeidstakeren annet passende arbeid
- Beholder lønn dersom ansatt i 2 år eller mer
- Først søkes omplassert innen egen virksomhet
- Plikt til å overta anvist arbeid
- Fortrinnsrett
- Nødvendige kvalifikasjoner, ikke best kvalifisert
- Midlertidig omplassering
- Bistand til alternativt arbeid

10 Fleksitid

- Flyttet til HTA (dok 25) del B

Hovedtariffavtalen (HTA) – dokument 25

Del A – fellesbestemmelser

• Andre vilkår enn de som fremgår av overenskomsten kan
avtales

Kap 1 og 2

- Ansettelse skal foretas skriftlig
- Kvinner skal foretrekkes dersom like kvalifikasjoner og i mindretall
- Minoritetsbakgrunn
- Full stilling
- Deltidsansatte gis fortrinnsrett til hel stilling
- Retningslinjer for redusert bruk av deltid, lokale parter
- Årlig drøfting av bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger

§ 2.2 Oppsigelsesfrister

- 3 måneder er hovedregel
- Eldre arbeidstakere med ansettelsestid over 10 år (Aml § 15-3(3)):
 - Over 50 – minst 4 måneder
 - Over 55 – minst 5 måneder
 - Over 60 – minst 6 måneder
 - MEN dersom arbeidstaker sier opp selv minst 3 måneder
- Prøvetid på 6 mnd og engasjement på 2 mnd:
 - 14 dager gjensidig oppsigelsesfrist
- Tidsbegrenset arbeidsavtale – én måned

Kap 3 - Ferie

- Feriepenger kan utbetales i juni
- Tidspunkt for ferie og feriepengegrunnlaget henger ikke sammen
- 12% feriepenger (14,3% over 60)
- Ferie uavhengig av opptjening
- Pålagt ferieavvikling ved driftsstans § 3.2.4
- Andre regler for avtalefestet ferie

Kap 4 Lønn under sykefravær m.m.

- Rett til lønn under sykdom i inntil 1 år
- Under 15 timer/uke rett til lønn etter 14 dager
- Sesongarbeidere/ekstravakter rett til lønn etter 4 ukers ansettelse
- Syk i ett år - tilbake en måned, rett til ny sykelønn i 3 måneder
- Syk i ett år - tilbake 6 måneder, rett til ny sykelønn i 1 år

Kap 4 fortsatt

- Omplussering til lavere lønnet stilling – beholder lønn
- Sykefravær må meldes
- Egenmelding
- Annet arbeid
- Kronisk sykdom
- Når retten til sykepenger opphører, skal arbeidstakeren søke arbeidsavklaringspenger

§ 4.7 Rettigheter ved fødsels/omsorgspermisjon

- Svangerskap og fødsel – 47 uker totalt med full sats, 57 uker med 80% sats
- Etter fødsel 44/54 uker (gjelder også adopsjon)
- Begge foreldre må velge samme sats
- Flerbarnsfødsler 5/7 uker i tillegg
- Arbeidstaker må ha vært i arbeid de siste 6 av 10 måneder
- 2 timers fri med lønn til amming pr dag i 100% stilling
- 2 ukers omsorgspermisjon barn under 10 år/mor og barn
- Foreldrene har rett til ytterligere ett års permisjon hver

§ 4.7 Fortsatt

- Rett til permisjon med lønn i 10 dager for sykt barn
- Alene om barn: rett til 20 dager
- Spesielle regler for foreldre til langvarig syke/funksjonshemmede barn

Kap 5 Personalforsikringer/yrkesskade

- Kommunen tegner yrkesskade-/ulykkesforsikring
- Kommunen dekker utgifter ved sykebehandling som ikke dekkes av trygden
- Yrkesskade: kommunen dekker tjenestefri med lønn i 2 år
- Reiseforsikring
- Gruppeliv
- Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden
- Forsikringene samordnes, maks 18 G ved død

Kap 6 Lønn under verneplikt

- Lønn under verneplikt hvis forsørger, inntil 18 mnd
- 1/3 lønn dersom ikke forsørger
- «Lønn» fra militære trekkes normalt fra
- Ferie opptjenes under militærtjeneste
- Utkommandering mellom 1.7. og 30.9. medfører tilsvarende reduksjon av ferien

Kap 7 Pensjon

- Rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter
- Endringer er gjenstand for drøftinger – ikke forhandlinger!
- Endringer i særaldersgrenser er gjenstand for forhandlinger

Kap 8 Arbeidstid

- 37,5 t/uke
- Mellom kl 7.00 og kl 17.00, 5 dager/uke hvis mulig
- 6 timers dag før røde dager og mellom jul og nyttår
- Arbeidstid til kl 12.00 på jul- og nyttårsaften
- Annen arbeidstid avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte

Kap 8 Fortsatt - turnuspersonell

- 35,5 timer pr uke gjelder
 - Arbeidstid mellom kl 20.00 og kl 6.00
 - Søndagstjeneste minst hver 3. søndag
 - Nattevakter
- Spesielle regler for tredelt skift- og turnusarbeid
- 33,6 timer pr uke
 - Ved helkontinuerlig skiftarbeid og lignende
- Individuelle avtaler etter arbeidstakers ønske
- Alternative arbeidstidsordninger kan avtales, Aml Kap. 10.

Kap 8 Fortsatt. Arbeidstid.

- Arbeidstaker over 55 år kan fritas for nattevakter
- Forskjøvet arbeidstid
- Endring av turnus ved sykdom – bestemmelser om dette § 8.6.1
- Delt dagsverk – brukes kun hvis det er nødvendig
- Hjemmevakt – arbeidstaker plikter å delta i hjemmevaktordning
- Sovende hjemmevakt, arbeidstid regnes 1 : 5
- Hvilende vakt på arbeidsstedet regnes 1 : 3
- Utkalling betales som overtid

Kap 8 Fortsatt. Arbeidstid

- Inneklemte dager kan innarbeides time for time
- Man kan få fri med lønn til kurs/utdanning som er av betydning for arbeidet
- Arbeidstaker plikter å ta kurs som arbeidsgiver holder for å øke ansattes kvalifikasjoner

Kap 9 Lønn

- Lønnstrinn
- Etterskuddsvis lønnsutbetaling
- Lønnstakere under 18 lønnes etter egen skala
- Lærlinger og praktikanter har egne satser
- Timelønn:
 - 37,5 timer pr. uke gir 1950 timer pr år
 - 35,5 timer pr uke gir 1846 timer pr år (skift og turnus)
 - 33,6 timer pr uke gir 11747 timer pr år (helkontinuerlig skift o.l.)
- Minimum kr 323 000 i lønn etter 20 år

§ 9.7 Godtgjørelse for skift/turnus

- 40% tillegg mellom kl 17.00 og 06.00
- Fast nattjeneste (35,5 t/u) 40% tillegg mellom kl 20.00 og kl 6.00
- "Andre arbeidstakere" kr 25,-/time mellom kl 17.00 og kl 6.00
- Kompensasjon dersom endret arbeidsplan fra plan med lørdagsfri til plan med kontinuerlig skift

Kap 10 Søn, helge- og høytidsdager

- Pålagt arbeid påskeaften, 1. og 17. mai = 233% lønn dersom man normalt ikke arbeider disse dagene
- Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag
- Spesielle bestemmelser for midlertidig ansatte
- Arbeidstaker som har ordinær tjeneste på lør- og søndager
 - Tillegg på kr 50,-/time lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00
 - Noen unntak
- Istedenfor tillegg, kan årlig godtgjørelse avtales

Kap 10 Søn, helge- og høytidsdager, fortsatt

- Arbeidstaker som normalt har fri – 233%
- Arbeidstakere som normalt jobber lør- og søndager, får kr 50/t mellom lørdag kl 00.00 og søndag kl 24.00
- Arbeidstakere i helkontinuerlig skift (33,6 t/uke) får et helge- og høytidstillegg på til sammen 233% fra kl 13.00 dagen før til kl 7.00 dagen etter, på jul- nyttårs- og pinseaften fra kl 12.00 og på 1. og 17. mai hele døgnet
- Arbeidstakere med 35,5 og 37.5 t/uke fra 233% for arbeid på helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai hele døgnet. For jul- nyttårs og pinseaften i tiden kl 12.00 til kl 24.00. faller fridag på en av disse dagene, gis tilsvarende fri

Kap 11 Overtid

- Overtidsarbeid innskrenkes mest mulig, Aml § 10-6
- Overtidsarbeid kan pålegges
- Varsles i god tid
- 50% mellom kl 7.00 og kl 20.00
- 100% mellom kl 20.00 og kl 7.00, på søn- og helgedager og dager før disse etter ordinær arbeidstid slutt

Kap 11 Overtid fortsatt

- Arbeidstaker som tilkalles, men som allikevel ikke behøves, får 3 timers overtidsbetaling. Påbegynt arbeid = 4 timer
- Betalt spisepause etter normal arbeidstid
- Overtid betales for hver påbegynte halve time
- Deltidsarbeidende får overtid ved arbeid over 100% stilling
- Overtid kan avspaseres og overtidstillegget utbetales

Kap 12 Lønnsansiennitet

- Ved ansettelse
- Fylt 18
- All offentlig og relevant privat praksis godkjennes fullt ut
- Etter 1. mai 2008 godkjennes all offentlig og privat praksis
- Verneplikt godskrives
- Ekstravakter får godskrevet 700 t/år
- Omsorgstjeneste inntil 2 år
- Fravær som bl.a. regnes med – frikjøpt tillitsvalgt

Kap 13 Stedfortredertjeneste

- Etter i uke utbetales lønnen i stedfortrederstillingen
- Stedfortredertillegg utbetales ikke til faste stedfortredere hvis det allerede ligger i lønnen

Kap 14 Disiplinære forføyninger

- Ved skriftlig påtale, kan tillitsvalgte underrettes hvis arbeidstaker selv ønsker det
- Arbeidstaker eller fullmektig kan kreve forhandlinger om påtalen
- Skriftlig påtale kan ikke brukes mot arbeidstaker, dersom vedkommende har vist korrekt forhold i tjenesten i 3 år

Kap 15 Vedtak om lønns plassering

- De lokale fagforeninger skal underrettes
- Ved uenighet framsettes krav fra forening til virksomhet
- Oppnår ikke enighet – krav til Byrådsavdeling for finans og utvikling

Kap 16 Justeringer/forhandlinger

- § 16.1 Justeringer
 - Det kan forhandles om endringer av de nåværende lønns plasseringer i tariffperioden
 - Økonomisk ramme samt virkningstidspunkt avtales ifbm revisjon av overenskomsten
 - Ved uenighet går saken til et ankeutvalg som avgjør tvisten

§ 16.2 Forhandlinger (lokale)

- De lokale organisasjoner kan (uavhengig av § 16.1) fremme krav om enkelt - og grupper av stillinger når:
 - a. Stillingens arbeids-/ansvarsområde er blitt vesentlig endret
 - b. Særlige vansker ved å rekruttere/beholde særlig kvalifisert arbeidskraft
 - c. Kompetansekravene til en stilling er blitt endret
 - d. Organisasjonsmessige endringer som følge av omstillinger
 - e. Relevant kompetanseutvikling

§ 16.2 Forhandlinger (lokale) fortsatt

- Virkemidler:
 - a. Endring av stillingskode og lønnsramme
 - b. Endring av alternativ i lønnsrammen (lønnstrinn)
 - c. Kronetillegg eller T-trinn
- Ved lokal uenighet, går saken til de sentrale organisasjoner
- Dersom uenighet sentralt – ankenemnd
- Kommunen kan gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd
- De lokale tillitsvalgte representerer arbeidstakerne ved lokale forhandlinger. Unntaksvis kan lokal representant for annen fagforening eller sentral tillitsvalgt representere

§ 16.3 Tvisteløsning - ankeutvalg

- 5 medlemmer
 - 2 fra arbeidsgiver
 - 2 fra arbeidstakerorganisasjonene
 - 1 leder (valgt av RMM dersom partene ikke er enige om valget)

Kap 17 Tvist om overenskomstens forståelse

- Søkes løst ved forhandlinger
- Uenighet – arbeidsretten, evt blir partene enige om voldgift
- Voldgiftsretten:
 - 1 fra arbeidstakersiden
 - 1 fra arbeidsgiversiden
 - Disse to velger oppmann – ved uenighet velger RMM denne

Kap 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår

- 01.05.2010 til 30.04.2012
- 2. avtaleår – forhandlinger om lønnsregulering
- Føres på grunnlag av:
 - Den alminnelige økonomiske situasjon
 - Utsiktene for 2. avtaleår
 - Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder
- Streikerett ved uenighet
- Tvistebehandling omfatter lønnsregulering og andre enkeltstående spørsmål vedr lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp

Særbestemmelser for tannhelsetjenesten

- Ikke inkludert spisepause
- 39/43 ukers arbeidsår kan beholdes som en personlig ordning
- Overgangsordning – beholde personlige tillegg
- Rett til overgang fra 39 ukers arbeidsår til 100% stilling
- Rett til permisjon uten lønn i tilknytning til helligdager og i skoleferien
- En tannhelsesekretær kan assistere mer enn en tannlege
- Kommunen holder arbeidstøy
- Egen avtale vedrørende tannlegevakter

Særbestemmelser bymiljøetaten avd. trafikk

- Rettsmøte på fritiden gir overtid inkl. reise
- Veiledergodtgjøring kr 12,-/time
- Ved anvendelse av forskjøvet arbeidstid (fellesbest. § 11.9), slik at arbeidstiden kan begynne til et hvilket som helst tidspunkt mellom kl. 05.00 og 23.00 -> 100 % tillegg i tiden kl. 24.00 til kl. 06.00. (Søn- og helgedager fra kl. 22.00), øvrige timer utenom ordinær arbeidstid -> 50 % tillegg.
- Overtid i tillegg til forskjøvet arbeidstid -> fellesbest. § 11.2
- Varer forskjøvet arbeidstid, påbegynt i tiden kl. 22.00 eller senere, høyst 4 dager i sammenheng, betales 100 % tillegg også mellom kl. 22.00 og kl. 24.00.