

## **MEKLINGSMANNENS FORSLAG**

I sakene 2008–005, 2008-006, 2008-007 og 2008-008 mellom

LO Kommune (Sak 2008-005)

Unio (Sak 2008-007)

YS-Kommune (Sak 2008-006)

Akademikerne-kommune (Sak 2008-08)

på den ene side

og

KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2008 – hovedtariffavtalen

# I ØKONOMI pr. 1.5.2008

## a) Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,5 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2008. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.5.2008

## b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4 med virkningstidspunkt 1.5.2008. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Ny minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – minstelønn 30.4.2008	217 100	222 100	236 800	265 800	
<b>Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn</b>	<b>223 700</b>	<b>228 800</b>	<b>243 800</b>	<b>280 000</b>	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger - minstelønn 30.4.2008	243 200	248 300	257 900	281 000	
<b>Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn</b>	<b>263 100</b>	<b>265 100</b>	<b>270 400</b>	<b>306 000</b>	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – minstelønn 30.4.2008 *	291 200*	297 300*	305 300*	330 100*	
<b>Stillinger m krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn</b>	<b>301 300</b>	<b>304 800</b>	<b>313 000</b>	<b>343 000</b>	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning m ytterligere spesialutd. – minstelønn 30.4.2008	300 900	305 900	312 500	337 300	
<b>Stillinger m krav om høyskoleutdanning m ytterligere spesialutd. – ny minstelønn</b>	<b>320 300</b>	<b>324 100</b>	<b>327 400</b>	<b>362 000</b>	
Stillinger med krav om mastergrad – minstelønn 30.4.2008	322 000	342 800	363 600	380 800	
<b>Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn</b>	<b>340 500</b>	<b>354 700</b>	<b>374 900</b>	<b>402 000</b>	
Lærer – minstelønn 30.4.2008	292 300	311 300	319 300	327 300	364 300
<b>Lærer – ny minstelønn</b>	<b>306 200</b>	<b>321 300</b>	<b>329 500</b>	<b>337 800</b>	<b>380 000</b>
Adjunkt – minstelønn 30.4.2008	309 300	326 300	336 300	347 300	381 300
<b>Adjunkt – ny minstelønn</b>	<b>334 400</b>	<b>344 500</b>	<b>352 600</b>	<b>362 800</b>	<b>401 000</b>
Adjunkt (m tilleggsutd)-minstelønn 30.4.2008	318 300	340 300	355 300	364 300	395 300
<b>Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn</b>	<b>348 300</b>	<b>360 900</b>	<b>373 200</b>	<b>380 600</b>	<b>422 000</b>
Lektor –minstelønn 30.4.2008	328 300	348 300	368 300	386 300	422 300
<b>Lektor – ny minstelønn</b>	<b>363 600</b>	<b>369 600</b>	<b>387 400</b>	<b>403 800</b>	<b>452 000</b>
Lektor (m tilleggsutd) –minstelønn 30.4.2008	339 300	361 300	381 300	399 300	441 300
<b>Lektor(M tilleggsutd)- ny minstelønn</b>	<b>375 800</b>	<b>384 400</b>	<b>401 200</b>	<b>417 500</b>	<b>474 000</b>

Pr. 1.mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling.

Pr. 1.mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000,-.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jamfør HTA kap. 1, § 12..3.

**c) Hovedtillitsvalgte med hel permisjon**

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 320 000,-.

**d) Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.A.1.**

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,6 % pr. 1.5.2008.

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft.

De lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

**e) Diverse ulempetillegg**

Lørdags- og søndagstillegget heves til minst kr 35,-.

Kvelds- og nattillegg:

5.4.1: Tillegget heves slik:

- Tom kr 289.999 minst kr 45,-.
- Fra kr 290.000 til kr 349.999 minst kr 54,-.
- Fra kr 350.000 minst kr 56,-.

5.4.2: Tillegget heves til minst kr 21,-.

**f) Lønn fysioterapeut i turnusåret**

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 270.000,-

**g) Unge arbeidstakere**

Unge arbeidstakere pr 1.mai 2008	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	185 900
Fra 16 år til 18 år	191 400

## **II ØKONOMI PR. 1.5.2009**

**a) Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på 3,1 % av den enkeltes grunnlønn, dog minimum kr 9000,-.

Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.mai 2009.

**b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4**

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4 med virkningstidspunkt 1.5.2009. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Ny minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn	232 700	237 800	252 800	289 000	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn	272 100	274 100	279 400	316 500	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn	310 700	314 300	322 800	353 700	
Stillinger m krav om høyskole-utdanning m ytterligere spesialutd. – ny minstelønn	330 300	334 200	337 600	375 400	
Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn	351 100	365 700	386 600	414 500	
Lærer – ny minstelønn	316 400	332 000	340 500	349 000	391 800
Adjunkt – ny minstelønn	349 000	359 700	367 600	376 400	414 700
Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn	364 100	376 300	388 300	395 600	437 400
Lektor – ny minstelønn	381 400	389 100	402 900	419 800	468 900
Lektor(M tilleggsutd)- ny minstelønn	395 000	402 100	417 000	434 700	492 200

**III HOVEDTARIFFAVTALEN**

<b>Kapittel 1 Fellesbestemmelser</b>	Endringer fremgår av vedlegg 1
<b>Kapittel 2 Pensjon (inkl.vedtekter AFP og TPO)</b>	Endringer fremgår av vedlegg 2
<b>Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser</b>	Endringer fremgår av vedlegg 3
<b>Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser</b>	Endringer fremgår av vedlegg 3
<b>Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser</b>	Endringer fremgår av vedlegg 3
<b>Vedlegg 1 til HTA Stillingskoder m.m</b>	Endringer fremgår av vedlegg 3
<b>Vedlegg 3 til HTA Retningslinjer for lokale forhandlinger</b>	Endringer fremgår av vedlegg 3
<b>Kapittel 7 Varighet</b>	

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2010.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

## **IV SÆRAVTALER**

### **a) Særavtale for undervisningspersonale i kommunale og fylkeskommunale folkehøyskoler.**

Særavtalen framgår av vedlegg 4

### **b) Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter**

Det etableres egen særavtale for konkurranseutsatte bedrifter med medlemskap i KS Bedrift.

Partenes forutsetninger for etablering av særavtale for konkurranseutsatte bedrifter fremkommer av vedlegg 5.

Særavtalen fremgår av vedlegg 6. Særavtalen i vedlegg 6 må justeres i tråd med endringene i Hovedtariffavtalen per. 1.5.2008.

## **V TIL PROTOKOLL**

### **a) Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver**

Partene viser til HTA kapitel 3, nytt punkt 3.2, 3.2.1 og nytt punkt 3.3.

Lønnsystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder.

Arbeidsgiver har ansvaret for kompetansekartlegging i egen virksomhet. Kartleggingen i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet skal være gjennomført senest 1.4.2009.

Etter en vurdering av arbeidstakernes kompetanse, tar lokale parter i løpet av tariffperioden opp forhandlinger om endret lønn og / eller bruk av avansementstilling/ stillingsbenevnelse. (Jf vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporterings-/avansementsbenevnelser).

- Partene tilrår at det lokalt kan tas utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannede og minstelønn knyttet til ”høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning (om lag kr 20.000) som en veiledende norm for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Dersom en stillings arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstaker plassert i kapittel 4 har fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning, kan forhandlinger opptas i henhold til pkt. 4.A.2.

## **b) Opplæring**

De sentrale parter anbefaler at det lokalt gjennomføres felles opplæring knyttet til lønssystemet, herunder lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger etter de ulike bestemmelser.

## **c) Lærlinger**

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft. Partene er enige om at det er et mål å øke andelen fagarbeidere i de ulike tjenesteområdene i sektoren.

KS vil bidra til at medlemmene prioriterer dette og setter i tariffperioden av inntil 10 mill kroner pr. år til dette formålet. Det utarbeides snarest og senest innen 31.08.2008 egne retningslinjer for bruken av disse midlene.

KS ønsker å bidra til at det opprettes inntil 125 nye lærlingeplasser. Denne ordningen kommer i tillegg til kommunesektorens øvrige satsinger på lærlinger og lære kandidater.

## **d) Lønnsvilkår og medbestemmelse i NAV-kontor**

I lov om arbeids- og velferdsforvaltningen heter det at Arbeids- og velferdsetaten og kommunene skal ha felles lokale kontorer som dekker alle landets kommuner.

NAV-reformens forutsetning ved etablering av NAV-kontor er at arbeidstakernes arbeidsgivertilknypning til hhv. arbeids- og velferdsetaten og kommunen består.

Arbeidstakerne følger sine tariffavtalefestede lønns- og arbeidsvilkår også etter etablering av felles lokalt NAV-kontor. Det skal kartlegges hvorvidt det foreligger eventuelle lønnsforskjeller lokalt i NAV-kontoret. På bakgrunn av identifiserte lønnsforskjeller i sammenlignbare stillinger kan det kreves opptatt lokale forhandlinger, jf HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4.

Hovedavtalene i Staten og KS-området har til dels ulik oppbygning og ordlyd.

Selv om formuleringene i Hovedavtalen i KS-området er mer rammepregede, legges det til grunn at begge Hovedavtalene bygger på de samme formål og intensjoner. Partene er enig om at Hovedavtalen i KS-området ikke inneholder skranker som avgrenser de tillitsvalgtes rettigheter og plikter i forhold til medvirkning og medinnflytelse som framgår av Hovedavtalen i staten.

## **e) Kap. 4 C. Lokale forhandlinger iht HTA 4.A.1**

En overordnet målsetting ved gjennomføring av årets hovedtariffoppgjør er at gode lokale prosesser skal bygge gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene og legge et godt grunnlag for de lokale forhandlingene.

Det forutsettes at partene lokalt vurderer lønsmessige tiltak og gir disse en innretning som kan møte lokale utfordringer i grunnutdanningen. For å stimulere til bedre læringsmiljø, relevant kompetansebygging og styrking av resultatene i skolen, skal partene ved årets lokale forhandlinger med grunnlag i HTA kap. 3, pkt. 3.2 og 3.2.1, og eventuelt i tillegg til eksisterende lønnspolitiske planer og kriterier, prioritere:

- lønnstillegg til lærere som tar ansvar for faglige og administrative oppgaver knyttet til utvikling av læringsmiljøet, kompetansebygging og kvalitetsheving gjennom faglig samordnings- og veiledningsarbeid, metodisk og faglig utvikling av læringsopplegg, teambygging/faglig nettverk, koordinering, mentorordninger m.m.

- lønnstillegg til arbeidslag/team/grupper for elevrettet arbeid. Partene skal tilstrebe enighet om kriterier for slike tillegg.

Ved eventuell bruk av rapporterings-/avansementsbenevnelser knyttet til første strekpunkt ovenfor, vises det til pkt. a) *Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver* og til vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser. Bruk av avansementsbenevnelser vil ikke være en del av ankegrunnlaget i 4.A.1-forhandlingene.

#### **f) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213**

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

#### **g) Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3.**

Lønnssikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2008 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2007 og 2008 med virkning fra 1. mai 2008.

#### **h) Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene**

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010.

#### **i) Undervisning etter introduksjonsloven**

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS2213.

De sentrale parter vil ta særlig hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av lokale uenigheter om lokale arbeidstidsavtaler.

#### **j) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet**

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2010.

#### **k) Musikk- og kulturskoler**

##### 1. Arbeidstidsbestemmelser

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/egenutvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

##### 2. Lønnsbestemmelser

Musikk- og kulturskolelærer innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 samt distriktsmusikere innplassert i stillingskode 7498 og 7495 med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturskolefag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med

tilleggsutdanning. Slik avlønning utløser ikke sikringsbestemmelsen iht innledende merknad nr 5 til HTA kap 4 b.

## **1) AFP i offentlig sektor og offentlig tjenstepensjon**

### **1. Innledning**

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 forutsetter at øvrige deler av pensjonssystemet skal tilpasses den nye reformen.

Den nye alderspensjonen er utformet slik at den enkelte, gjennom arbeidsinntekt eller ved annen pensjonsopptjening, opparbeider en pensjonsrettighet hvor nivået på den årlige pensjonen i hovedsak fremkommer som en konsekvens av opptjeningen og utviklingen i levealderen.

Alderspensjonen er bygget opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, men gir samtidig anledning til tidligpensjon fra 62 år.

I årets lønnsoppgjør mellom LO og NHO og mellom YS og NHO ble det inngått avtale om en ny AFP-ordning i privat sektor som er tilpasset endringene i folketrygden.

På denne bakgrunnen er partene enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen.

### **2. AFP i offentlig sektor**

Partene er enige om følgende:

- AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor.
- AFP-påslaget beregnes som beskrevet i brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april:
  - Retten til AFP tjenes opp med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.
  - AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. Påslaget er 19 200 kroner høyere før enn etter fylte 67 år, gitt tilstrekkelig opptjening.
  - Det årlige AFP-påslaget utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon ved arbeidsinntekt. Påslaget økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av påslaget.
  - Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting, verken av AFP eller alderspensjonen.
  - AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.
  - Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet som er omfattet av ordningen.
  - Arbeidstakeren må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.
  - Alle fra og med 1948-kullet får ny tilpasset AFP fra og med iverksetningstidspunktet for pensjonsreformen i 2010, mens tidligere årskull beholder dagens AFP-ordning og kan ta ut AFP etter disse reglene også etter dette tidspunkt.

Med dette legges det til rette for at AFP, sammen med pensjon fra folketrygden og tjenstepensjon, sikrer et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.



- Utformingen av tonivåuttaket av AFP vurderes nærmere i lys av tilpassingen av offentlig tjenstepensjon.

AFP for personer med særaldersgrenser må vurderes nærmere i det videre arbeidet.

Innretningen på et statlig kompensasjonstillegg i offentlig sektor skal vurderes i 2009 i lys av tilpassingen av offentlig tjenstepensjon.

Det tas sikte på å etablere et system som sikrer at ansatte ikke taper AFP-rettigheter ved bytte av arbeidsgiver innen offentlig sektor eller mellom offentlig og privat sektor.

Organisering, finansiering og administrasjon av AFP i offentlig sektor utredes og avklares under lønnsoppgjøret i 2009.

### **3. Evaluering og pensjonsråd**

Det er et hovedsiktemål at pensjonsreformen skal medvirke til lengre yrkesløp i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Det vil ta tid å få alle elementer på plass og se virkningen av nytt, samlet pensjonssystem.

Blant annet vil nytt opptjeningsystem først være fullt ut innfaset i 2025. Det vil også være usikkerhet knyttet til blant annet befolkningsutvikling og den alminnelige økonomiske situasjonen.

I brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april heter det at Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker etter hensikten. Regjeringen vil opprette et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, hvor opplegget for og resultatene av evalueringsarbeidet kan gjennomgås.

Senest i 2017 skal partene, med assistanse av pensjonsrådet, evaluere overgangen til ny AFP og vurdere behovet for endring av ytelsenenes størrelse.

### **4. Arbeidet med offentlig tjenstepensjon**

Også offentlig tjenstepensjon må tilpasses endringene i folketrygden, jf. stortingsforliket av 26. mai 2005. Når AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i NHO-området, vil AFP og tjenstepensjon kunne bli utbetalt samtidig i hele eller mesteparten av pensjonsperioden. Partene er enige om at beslutningsgrunnlaget ikke er tilstrekkelig til at tilpassingen av offentlig tjenstepensjon kan behandles i lønnsoppgjøret 2008.

Partene viser til rapporten av 19. mai 2008 fra en ekspertgruppe, og er enige om at det skal settes ned et partssammensatt utvalg som skal forberede behandling av offentlig tjenstepensjon, og innenfor de forutsetningene som følger av punkt 2 ovenfor, vurdere den endelige tilpassing og utforming av AFP i offentlig sektor i lønnsoppgjøret i 2009. Utvalget skal også vurdere særaldersgrensene.

Utvalget skal vurdere mulige tilpasninger av offentlig tjenstepensjon til endringene i folketrygdens alderspensjon og til omleggingen av AFP i offentlig sektor.

Utvalget skal ta utgangspunkt i følgende:

- Offentlig tjenstepensjon skal, sammen med pensjon fra folketrygden og AFP, sikre et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.
- Offentlig ansatte skal sikres et godt tidligpensjonssystem fra 62 år, også personer som har hatt lave inntekter.
- Man skal tjene opp mer pensjon hvis man jobber lenger, og den årlige pensjonen skal være høyere desto senere den tas ut.
- Man skal kunne kombinere arbeid og pensjon uten avkorting.
- Hensynet til mobilitet i arbeidsmarkedet må ivaretas.

- Det skal sikres mot at en eventuell rask innfasing gir særlig uheldige utslag.
- Utvalget skal i sitt arbeid vurdere bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor, jamfør ekspertgruppa av 19.05.08.

KS forstår Regjeringen slik at den finansielle løsningen som er omtalt i punkt 2, tredje siste avsnitt, innebærer en statlig medfinansiering av de framtidige pensjonsordninger i kommunal sektor (herunder bedrifter).

### **m) Reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår.**

- 1) Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2.avtaleår. Partene er videre enig om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold
- 2) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.
- 3) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2009.
- 4) Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

### **n) OU midler – finansiering**

Finansiering av OU-ordningen fordeles slik at kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er 2/3 og arbeidstakernes andel er 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24 % av den beregnede lønsmassen.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel pr. ansatt, endres fra ~~kr. 376,-~~ til **kr 409,-** pr. år.

Arbeidstakernes andel endres fra ~~kr. 188,-~~ til **kr 204 pr.** år.

Endringer i satsene gjøres gjeldende fra 1.1.2009.

Økte OU-midler skal blant annet finansiere de lokale parters felles opplæring, jfr. punkt b).

### **o) Partsammensatte utvalg**

#### **Avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor**

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. Et stramt arbeidsmarked gjør at både det å beholde og rekruttere de kompetente medarbeidere er utfordrende. Ikke minst må kommunene som arbeidsgivere vektlegge å ha arbeidstakere med høy kompetanse. Arbeidstakerne er en viktig innsatsfaktor for å oppnå ønsket kvalitet og tjenestoomfang.

Målsettingen er at kommunesektoren har et lønns- og forhandlingssystem som gjør det mulig å møte disse utfordringene. Lønnsystemet må være utformet slik at det kan tilpasses endringer

i arbeidsmarkedet, ivareta utfordringene med å beholde, utvikle og rekruttere gode arbeidstakere og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevede tiltak.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å evaluere avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor, også i et likelønnsperspektiv. Med evalueringen som bakgrunn kan utvalget anbefale partene hvordan avtalestruktur og oppbygging av Hovedtariffavtalen best kan utvikles for å møte arbeidskraftutfordringene sektoren står overfor.

Rapport med utvalgets anbefalinger skal foreligge innen 1. desember 2009.

Det partssammensatte utvalget får slik sammensetning:

KS 3 medlemmer, LO Kommune og Unio 2 medlemmer hver, YS-K og Akademikerne Kommune 1 medlem hver. KS er sekretariat for utvalgets arbeid.

Det partssammensatte utvalget etableres og starter sitt arbeid innen 15. september 2008

### **Deltid**

De sentrale parter har som mål å redusere uønsket deltid. Under tariffoppgjøret i 2003 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som initierte et arbeid for å belyse ulike virkemidler for å redusere uønsket deltid. Resultatet ble presentert i Idéheftet "Tenke – ville – gjøre", utgitt i februar 2005.

Flere kommuner har gjennomført tiltak for å redusere uønsket deltid, og de foreslåtte virkemidlene er utprøvd i mange kommuner.

På denne bakgrunn nedsettes det et partssammensatt utvalg for å evaluere erfaringene med virkemidlene de siste årene, foreslå hensiktsmessige virkemidler og hvordan tiltakene bør gjennomføres lokalt. Utvalget skal se nærmere på utfordringene knyttet til bemanning/dekning av kompetanse i helger og kartlegge det reelle omfanget av uønsket deltid blant arbeidstakerne i sektoren.

Det partssammensatte utvalget får slik sammensetning:

KS 3 medlemmer, LO Kommune og Unio 2 medlemmer hver, YS-K og Akademikerne Kommune 1 medlem hver. KS er sekretariat for utvalgets arbeid

Frist for arbeidet settes til 1. desember 2009.

### **p) Musikk- og kulturskolelærere.**

Musikk- og kulturskolelærerne har deler av sine lønns- og arbeidsvilkår knyttet til særskilte bestemmelser for undervisningspersonalet i grunnsopplæringen. Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe for å kartlegge og se på konsekvensene av denne delte avtalemessige tilknytningen. Frist for arbeidet er 1. oktober 2009.

## **VI BÆRUM OG LØRENSKOG**

Resultatet tilpasses Bærum og Lørenskog.

## **VII ØVRIGE KRAV TAS IKKE TIL FØLGE**

## Vedlegg 1 til meklingsmannens skisse

### Kapittel 1 Fellesbestemmelser

#### Merknad til § 1:

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter *undervisningsstillinger og lederstillinger personale i undervisningsstillinger og lederstillinger* ved den enkelte skole som var på statlig avtaleområde ble overført fra statlig til kommunalt avtaleområde pr 30.04.2004

#### 2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling ~~med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.~~ *Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.*

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten<sup>1</sup> tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

~~Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.~~

Arbeidsgiver skal informere og drøfte *prinsippene for bruk av deltidsstillinger* med de tillitsvalgte *minst en gang i året*. De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger. Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

<sup>1</sup> virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

#### 2.3.2 Midlertidig tilsetning - innleie

~~Det samme gjelder for~~ *Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht, jf. arbeidsmiljølovens § 14-9 bestemmelser om midlertidige stillinger.* Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

#### 3.2.2 Prøvetid m.m.

*For arbeidstakere som er tilsatt med prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsesfrist på 14 dager.*

#### 3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven ~~§ 15-9~~ *14-9* før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet

#### 4.3.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) ~~og (3)~~.  
Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) ~~og (3)~~, skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### **5.1.4**

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tilleggene i pkt. 5.2, 5.4 og 5.9 avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten<sup>1</sup>

<sup>1</sup> virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

### **5.2 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 35 kr pr. arbeidet time.

#### **5.3.1 Endres til:**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr arbeidet time.

#### **5.4.1**

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr. 45,-
290 000	349 999	Minst kr. 54,-
350 000		Minst kr. 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

## 5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås *minst* kr 21,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00.

## 5.9 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg *på minst kr 1,50 pr arbeidet time.* ~~for dette.~~

~~Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 pr time~~

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

## 6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne arbeidstidsbestemmelser

## 6.2 - Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6-9 8.  
For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven §§ 10-6.

## 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:

### Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås *inntil 10 fridager* ~~7 fridager~~. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

### 6.6.2 50%

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter, jf. Pkt. 6.6.3.
3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 % tillegget tilsvarende.

### **6.6.3 100%**

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt 6.6.1 og 6.6.2.

## **6.8 Forskjøvet arbeidstid**

### **6.8.1**

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. ~~Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.~~ Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

*Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.*

### **8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere**

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon *med full lønn*, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene

### **9.2.1 Forsørger**

Endres til:

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under ~~17~~ *18* år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt 10.4 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

§§ 10 og 11 Tilpasningene for undervisningspersonalet fjernes.

## **10.2 ~~Heltidstilsatte~~ (overskriften fjernes)**

### **~~10.3 Deltidstilsatte~~**

~~For deltidstilsatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers~~

~~uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).~~

~~Tilpasning for undervisningspersonalet: Gjelder ikke for undervisningspersonalet.~~

#### **§ 10-4 c**

Barn under 20-25 år.–Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

#### **Sikringsbestemmelse §§ 10 og 11**

Tariffavtalens bestemmelser har henvisninger til lov om folketrygd og lov om yrkesskadeerstatning. Partene er kjent med at det ventelig vil bli forslag til endringer av disse lovene som vil innebære behov for tilpasning av ordlyden i tariffavtalen. Partene er enige om at det nedsettes en partssammensatt utvalg for å foreta nødvendige tilpasninger av tariffbestemmelsene i forhold til eventuelle endringer i loven.

#### **§ 12.5**

Timelønn for ~~undervisning~~ *undervisningspersonale omfattet av HTA merknad til § 1* beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

*(Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år)*

#### **14.1 andre ledd**

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil ~~10 (12)~~ 12 (14) arbeidsdager eller inntil ~~20 (24)~~ 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

---



## **HTA kap. 2      Pensjonsforhold**

### **2.0    Definisjon**

*”Med tjenstepensjonsordning, i det følgende benevnt TPO, menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for TPO, i det følgende benevnt TPO-vedtektene”.*

#### **2.1.3, siste punktum**

*”Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. TPO-vedtektene § 16-1”.*

#### **2.1.8, femte ledd**

##### **”Merknad**

*De kommunene som pr. 31.12.1998 hadde tjenstepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningssfellesskap etter pkt 2.1.8, annet og tredje ledd, jf. TPO-vedtektene § 13-2, tredje ledd”*

#### **2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget**

*”Medlemmer som har hatt en nedgang i samlet lønn for hel stilling på minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp (G) kan ha rett til et tillegg i alderspensjonen. Vilkåret er at medlemmet i en sammenhengende periode på 2 år forut for lønnsnedgangen har hatt et gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag - målt i antall grunnbeløp (G) - som er høyere enn pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. (For deltidsansatte benyttes pensjonsgrunnlaget omregnet til hel stilling ved denne sammenligningen).*

*Pensjonen beregnes i så fall slik:*

- *Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.*
- *I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid”*

## **Forslag til endringer til Vedtekter for tjenstepensjonsordningen (TPO) vedlegg 5**

**Merknad:**

Endringsforslagene innenfor denne rammen dreier seg alle om oppdateringer i forhold til ny forsikringslov av 10. juni 2005 nr. 44 som i sin helhet trådte i kraft 1. januar 2008.

**§ 1-3, annet ledd, første punktum**

*"Videre gjelder lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven)(...)"*

**§ 13-1 Ansvar for betaling av premie**

*"Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsloven kap. 10, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter"*

**§ 13-2 Premieutbetaling**

Ordet *"premieutbetaling"* rettes til *"premiebetaling"*.

**§ 13-2 nr. 4, første ledd, annet punktum**

*"Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsloven § 10-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal"*

**§ 13-2 nr. 4, annet ledd, tredje punktum**

*"Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsloven § 10-9"*

**§ 14-1, bokstav b**

*"Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsloven kap. 11".*

**§ 16-2, annet ledd, bokstav f**

*"Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsloven og forsikringsavtaleloven".*

**§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon**

Siste setning i § 9-2, bokstav a strykes.

**§ 9-3, første ledd, annet punktum**

*"Enkemannspensjon fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) skal reduseres i henhold til reglene i punkt a) og b) nedenfor, i nevnte rekkefølge. Det samme gjelder enkepensjoner"*

---

fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 1. oktober 1976 eller senere”.

#### **§ 14-1, bokstav a, annet punktum og nytt siste punktum**

##### **”a. Oppsigelsesfrist**

*Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1. desember. Det vises til HTA kap. 2, pkt. 2.1.8, femte ledd”.*

#### **Kap. 15 Anke**

##### **”Kap. 15 Tvisteløsning”**

##### **§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene**

*Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til saker kan avgjøres av styret. Slike saker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret”.*

##### **§ 15-2 Anke til Trygderetten**

*Vedtak om ytelser fra TPO kan ankes inn for Trygderetten, jf lov av 16. desember 1966, nr. 9”.*

#### **§ 16-1, fjerde ledd, bokstav a**

*”Styrets oppgaver:*

- a. Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1”*

#### **§ 16-3 Kontingent**

*”Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS’ tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,01 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 31. desember det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens pensjonskasse pr. samme dato.*

*Pensjonsinnretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS’ tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år. Pensjonsinnretningene skal parallelt med overførselen gi Pensjonskontoret en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag. Pensjonskassene innen KS’ tariffområde må på samme måte selv sørge for at korrekt kontingentinnbetaling finner sted, med tilsvarende dokumentasjon.*

*Pensjonsinnretningene har selv ansvaret for å foreta avregning som følge av endring i kontingentsats. Dette skal skje sammen med overførsel av kontingent påfølgende år.”*

## **Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser**

### **3.2 Lokal lønnspolitikk**

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. *Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk.* Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

#### **Nytt tredje avsnitt:**

*Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.*

#### **Nytt siste setning:**

*Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.*

#### **3.2.1 Lokale drøftinger - Første setning endres slik:**

De lokale parter avholder *etter initiativ fra arbeidsgiver* årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som *samlet* omfatter alle lønnskapitlene ~~minst en gang pr. år.~~

#### **Annet avsnitt endres slik:**

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, *lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger* og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

#### **Siste setning endres slik:**

*Vedlegg 3 til HTA "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk" gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.*

### **3.2.2 Lønssamtale**

Dersom ~~den ansatte~~ en arbeidstaker ber om lønssamtale, skal denne gjennomføres gjennom ~~to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønssamtale~~ mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren ~~den ansatte~~. ~~Den ansatte~~ Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og ~~den ansatte~~ arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at ~~den ansatte~~ arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom ~~den ansatte~~ arbeidstaker ber om det.

## **3.3 Tillegslønn - Flyttes redaksjonelt til nytt pkt. 3.7**

### **3.3 Kompetanse - læring og utvikling - Ny**

*Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.*

---

*For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevede tiltak.*

*Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.*

*Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.*

*Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens forslag, pkt. V, litra a)*

### **3.4 Ledere**

#### **3.4.1 Lederavlønning – toppledere med mer**

##### 3.4.1 Lederavlønning – toppledere ~~mm~~

Lønn til følgende *toppledere* fastsettes av *kommunen/fylkeskommunen/bedriften* ~~etter~~ *forhandlinger*:

A *Kommune / fylkeskommune*  
*Administrasjonssjef / Rådmann*  
*Assisterende administrasjonssjef / Assisterende rådmann*

B *Bedrift*  
*Administrerende direktør (tilsvarende)*  
*Generalsekretær*

Stillingskoder med hovedbenevnelse  
9450 Øverste administrative leder

*Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.*

Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger:

C *Kommune / fylkeskommune*  
*Rådmannens (tilsvarende) topplergruppe\**  
*Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen*

*\*Merknad*

*Med "rådmannens topplergruppe" forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.*

D *Bedrift*

---

Administrerende direktør / generalsekretærens (tilsvarende) toppledergruppe  
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

~~Partene lokalt kan sammen eller hver for seg be om sentral bistand for gjennomføring av forhandlinger etter dette punkt.~~

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

*Se for øvrig pkt 3.4.0 Innledende merknad nr.3 og vedlegg 1 til HTA*

### **3.4.2 Andre ledere – avlønning**

~~Mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i henhold til 3.4.1, avlønnes etter 3.4.2. Med ledere etter denne bestemmelse menes ledere som rapporterer direkte til ledere etter Hovedtariffavtalen kap. 3, punkt 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes~~

*Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10 hvert år.*

Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

### **Anke**

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

*Ved behov, kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.*

### **3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt – første ledd endres slik:**

De arbeidstakere som etter Hovedavtalens del B, § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr. 320 000,- uten

---

tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes *etter drøftinger* en gang i året.

### **3.7 Tilleggs lønn – redaksjonell endring; pkt. 3.3 blir nytt pkt. 3.7**

## **Kapittel 4 -Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser**

~~Sentralt stillingsregulativ~~ Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser består av kapittel 4 A, 4 B og 4 C, og inneholder de ulike *stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser innledende merknader* og ~~minimumsavlønning~~ *stillingskoder med hovedbenevnelse.*

*Sentral minstelønn pr. 1.mai 2008*

Minstelønntabell pr. 1.mai 2008
---------------------------------

### **4.A.1 Lokale forhandlinger**

#### **Anke – avsnittet endres slik:**

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller *ubundet* definere den endelige løsning på tvisten.

#### **4.A.3 Beholde og rekruttere - Første setning endres slik:**

I de tilfeller det er ~~helt~~ spesielle problemer med å *beholde eller rekruttere* kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

#### **4.A.4 Regulering 2. avtaleår -ny**

- 1) Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2.avtaleår. Partene er videre enig om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold
- 2) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.
- 3) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2009.
- 4) Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

## **Kap. 4 B Gjennomgående stillinger**

---

## Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1, § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning p.g.a. spesiell kompetanse /spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens *real-* og *formalkompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Stillingskoder med hovedbenevnelse. Se for øvrig vedlegg 1 til HTA.

### **Forslag til endringer av stillingskoder – jfr. Vedlegg 1 til HTA**

Fagledere i stillingskode 7451 pr 30.04.06 overflyttes til stillingskode 7453 Fagleder med virkning fra 1.mai 2006.

### **Kap. 4C Undervisningsstillinger i skolen, jf. kap 1, merknad til § 1**

## **Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser**

### **5.0 Innledende merknader**

~~4. Lønn fastsettes som årslønn.~~

### **5.1 Stillinger – Forslag til endringer av stillingskoder – jfr. vedlegg 1 til HTA**

#### **NY: Merknad:**

*Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap 5.*

### **5.2 Overskrift endres til: Årlig lønnsforhandling**

#### **Tredje ledd endres slik:**

*Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.*

#### **Anke – ny setning:**

*Lønnsvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.*

### **5.3 Annen lønnsregulering – første setning endres slik:**

*Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering utover hva som følger av punkt. 5.2.*



#### 5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse. Siste setning endres til:

Det bør skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens arbeidstakerens *real-* og *formalkompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

### Vedlegg 1 til HTA- Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenednelser/avansementstillinger

Oversikten nedenfor viser rapporteringsbenednelser og *avansementstillinger* tilknyttet Hovedtariffavtalens enkelte stillingskoder med hovedbenevnelse. Andre rapporteringsbenednelser kan benyttes lokalt.

#### Stillingskode for ledere med rapporteringsbenednelser i kapittel 3

Plassering av rapporteringsbenednelse av ledere i denne oversikten er ikke til hinder for andre forbindelser mellom rapporteringsbenednelse og stillingskode for ledere, når det ut i fra lokal organisering er mer hensiktsmessig.

9450	Øverste administrative leder
	<b>Rapporteringsbenednelser:</b> Administrasjonssjef Direktør Distriksrevisor Generalsekretær Revisjonsleder Rådmann

#### Stillingskoder med rapporteringsbenednelser i kap. 4 B

Opplistingen er ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenednelser tilknyttes romertall I som *avansementstilling*.

Stillingskoder med hovedbenednelse:	Rapporteringsbenednelser / Avansementstillinger:
7352 Ambulansesjåfør	<del>Ambulansesjåfør</del> Ambulansesjåfør I Ambulansebåtfører/mannskap
6014 Arbeider	<del>Arbeider</del> Arbeider I Badebetjent Feier Feierformann
6671 Arbeidsterapeut	<del>Arbeidsterapeut</del> Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder
6572 Assistent	<del>Assistent</del> Assistent I Assistent (barnehage/familiebarnehage) Assistent (sfo/skole)

		Bud Husøkonomassistent Kokkemedarbeider Internatassistent Sosialassistent Havneassistent Laboratorieassistent Stikningsassistent Teknisk tegner
7024	Barnepleier	<del>Barnepleier</del> Barnepleier I
6508	Barnevernpedagog	<del>Barnevernpedagog</del> Barnevernpedagog I
7026	Bibliotekar	<del>Bibliotekar</del> Bibliotekar I
7237	Brannkonstabel	<del>Brannkonstabel</del> Brannkonstabel I
7498	Distriktsmusiker (m. høgscole)	Distriktsmusiker I (m. høgscole)
7495	Distriktsmusiker (m. utd. utover høgscole)	<del>Distriktsmusiker (m. utd. utover høgscole)</del> Distriktsmusiker I (m. utd. utover høgscole)
6517	Ergoterapeut	<del>Ergoterapeut</del> Ergoterapeut I Ledende ergoterapeut
7517	Fagarbeider	Fagarbeider I <i>Fagarbeider med spesialutdanning</i> Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider
6986	Fagarbeider (m.særaldersgrenser)	<del>Fagarbeider (m.særaldersgrenser)</del> Fagarbeider I (m.særaldersgrenser) Ambulansesjåfør m. fagbrev Feier Montør Renholdsoperatør Yrkessjåfør
6910	Fotterapeut	<del>Fotterapeut</del> Fotterapeut I
7066	Fysioterapeut	<del>Fysioterapeut</del> Fysioterapeut I
6709	Førskolelærer	<del>Førskolelærer</del> Førskolelærer I

7520	Førsteseekretær	Førsteseekretær I
7199	Helsesekretær	<del>Helsesekretær</del> Helsesekretær I
6185	Helsesøster	<del>Helsesøster</del> Helsesøster I
7076	Hjelpepleier	<del>Hjelpepleier</del> Hjelpepleier I Miljøarbeider
6190	Hjemmehjelp	<del>Hjemmehjelp</del> Hjemmehjelp I Husmorvikar
6527	Håndverksmester	Håndverksmester I
7592	Klinisk barnevernspedagog	<i>Klinisk barnevernspedagog I</i>
7619	Klinisk sosionom	<i>Klinisk sosionom I</i>
7713	<i>Klinisk vernepleier</i>	<i>Klinisk vernepleier I</i>
xxxx	<i>Klinisk spesialist i sykepleie</i>	<i>Klinisk spesialist i sykepleie I</i>
6559	Konsulent	Konsulent I Førstekonsulent Formannskapssekretær Landbruksveileder
7196	Kontomedarbeider	<del>Kontomedarbeider</del> Kontomedarbeider I Fullmektig
6221	Kontrollør/inspektør	<del>Kontrollør/inspektør</del> Kontrollør/inspektør I Branninspektør Bygningkontrollør Overkontrollør Renholdsinspektør Rørleggerkontrollør
xxxx	<i>Kostøkonom</i>	<i>Kostøkonom I</i>
6771	Landbruksvikar	<del>Landbruksvikar</del> Landbruksvikar I
7293	<i>Maskinist</i>	<i>Maskinist I</i>
6675	Miljøterapeut	<del>Miljøterapeut</del> Miljøterapeut I
6816	Musikk- og kulturmedarbeider	<del>Musikk- og kulturmedarbeider</del> Musikk- og kulturmedarbeider I Distriktsmusiker Instruktør Musiker
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgscole)	<del>Musikk- og kulturskolelærer (m. høgscole)</del> Musikk- og kulturskolelærer I (m. høgscole) Musikkterapeut
6937	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgscole)	<del>Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgscole)</del>

		Musikk- og kulturskolelærer I (m. utd. utover høgskole)
7637	Pedagogisk leder*	Pedagogisk leder I
7249	Ped.psyk.rådgiver	<del>Ped.psyk.rådgiver</del> Ped.psyk.rådgiver I
6583	Pleiemedarbeider	<del>Pleiemedarbeider</del> <i>Pleiemedarbeider I</i>
7210	Renholder	Renholder I
7531	Saksbehandler	<del>Saksbehandler</del> Saksbehandler I
6863	Sekretær	Revisor Sekretær I Fagkonsulent i landbruk Regnsk.-/trekkontrollør
6912	Servicemedarbeider	<del>Servicemedarbeider</del> Servicemedarbeider I Aspirant Betjent Driftsoperatør Elektromaskinist Gårdsarbeider Havnebetjent Internatbetjent Kasserer/billettseger Kinomaskinist Klubbarbeider Kranfører Sjåfør med komb. arbeid Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt
6883	Sjåfør	<del>Sjåfør</del> Sjåfør I Rutebilsjåfør
7168	Sosialkurator	<del>Sosialkurator</del> Sosialkurator I Sosialkonsulent
7534	Sosionom	<del>Sosionom</del> Sosionom I
7617	Spesialfysioterapeut	Spesialfysioterapeut I
7681	Spesialhjelpeleier	Spesialhjelpeleier I
7522	Spesialpedagog	<del>Spesialpedagog</del> Spesialpedagog I Logoped
7523	Spesialsykeleier	<del>Spesialsykeleier</del> Spesialsykeleier I Fagutviklingssykeleier Geriatrisk sykeleier Onkologisk sykeleier Psykiatrisk sykeleier <i>Klinisk spesialist i spesialsykeleie</i>

7712	Stillinger med krav om mastergrad	
7174	Sykepleier	<del>Sykepleier</del> Sykepleier I Bedriftsykepleier <del>Klinisk spesialist i sykepleie</del> Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier
7100	Tannhelsesekretær	<del>Tannhelsesekretær</del> Tannhelsesekretær I
7175	Tannpleier	<del>Tannpleier</del> Tannpleier I

7177	Tekniker	<del>Tekniker</del> Tekniker I Driftsleder Driftstekniker Fjernvarmeoperatør Vedlikeholdstekniker
7710	Tverrfaglig spes. utd. m. høysk.	<del>Tverrfaglig spes. utd. m. høyskole</del>  Spesialergoterapeut
6541	Vaktmester	<del>Vaktmester</del> Vaktmester I
6455	Vernepleier	<del>Vernepleier</del> Vernepleier I

\*7637 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen førskolelærers (stillingkode 6709 Førskolelærer) sentrale minstelønn.

#### Utdanningsstillinger i kap. 4 B:

<b>7711</b>	<b>Utdanningsstillinger m.m.</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	Fysioterapeut i turnusåret
	<del>Lærling</del>
	Unge arbeidstakere
NY: 7666	<i>Lærling</i>

#### Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder i kapittel 4 B:

Plasseringen av rapporteringsbenevnelse for ledere i denne oversikten er ikke til hinder for andre forbindelser mellom rapporteringsbenevnelse og stillingskode for ledere, når dette ut fra lokal organisering er mer hensiktsmessig.

<b>7003</b>	<b>Arbeidsleder/formann</b>		
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser</b>

	Arbeidsleder		Lagersjef
	Badebestyrer		Maskinmester
	Bademester		Maskinsjef
	Brannformann		Materialforvalter
	Brannmester		Montørformann
	Daglig leder SFO		Oppsynsmann
	Feierformann		Overbrann-/brannmester
	Formann		Overbrannmester m. utrykningsplikt
	Formann (m. særaldersgrense)		Overmontør
	Husøkonom		Teknisk leder
	Kantinebestyrer		Trafikkleder/-sjef
	Klubbleder		Underbrannmester

<b>7451</b>	<b>Leder</b>		
	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	Avdelingsleder		Kommunerevisor
	Avdelingsleder (m særaldersgrense)		Kontorsjef
	Avdelingssykepleier		Ledende helsesøster
	Assisterende styrer		Leder
	Boligsjef		Leder pp rådgivertjeneste
	Daglig leder SFO (m høgskole)		Oversykepleier
	Distriktsleder		Personalsjef
	Driftssjef		Prosjektleder
	Fagsjef		Regnskapssjef
	Informasjonssjef		Rektor musikk og kulturskole
	Jordbrukssjef		Seksjonsleder
	Kemner		Sjefergoterapeut
	Kinobestyrer / sjef		Sjefeffysioterapeut
	Kjøkkensjef		Sjefhelsesøster
	Klubbleder (m høgskole)		Sjefsykepleier
	Kommuneergoterapeut		Soneleder
	Kommunefysioterapeut		Sosialleder
	Kommunekasserer		Styrer
	Kommuneplanlegger		Styrer v/barnehage
			Virksomhetsleder

<b>7453</b>	<b>Fagleder</b>		
	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	Kostøkonom		Som for 7451 etter lokal vurdering

**Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser i kap. 4 C**  
Innrapportering til PAI registeret skjer på de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

<b>Stillingskoder med hovedbenevnelse</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser / Avansementstillinger</b>
7960	Lærer (uten godkjent utdanning)	Lærer I(uten godkjent utdanning)
7961	Lærer	Lærer I
7962	Adjunkt	Adjunkt I
7963	Adjunkt (med tilleggsutdanning)	Adjunkt I(med tilleggsutdanning)
7965	Lektor	Lektor I
7966	Lektor (med tilleggsutdanning)	Lektor I (med tilleggsutdanning)

### Stillingskoder for ledere med rapporteringsbenevnelser i kap. 4 C

Innrapportering til PAI registeret skjer på de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

<b>Stillingskoder med hovedbenevnelse</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser:</b>
7951	Rektor/Leder	Assisterende rektor grunnskole
		Assisterende rektor videregående skole
		Rektor grunnskole
		Rektor videregående skole
7954	Avd.leder/Undervisningsinsp./Fagleder	Avdelingsleder grunnskole
		Avdelingsleder videregående skole
		Inspektør grunnskole
		Inspektør videregående skole
		Fagleder grunnskole
		Fagleder videregående skole

### Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap. 5:

<b>Stillingskoder med hovedbenevnelse/ rapporteringsbenevnelser</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser / avansementstillinger:</b>
8001	Advokat	
8535	Arkitekt	
8112	Spesialbibliotekar	
8084	Ingeniør	
8209	Jordmor	
8103	Konservator	
8527	Lege	
<del>8293</del>	<del>Maskinist*</del>	
8392	Prest	
8470	Psykolog	
8530	Rådgiver	Fagkonsulent i landbruk
		Formannskapssekretær

8301	Tannlege	
8533	Veterinær	

\* 8293 Maskinist benyttes kun for ansatte i maskinistfunksjon med utdanning som maskinist.

Arbeidstakere som per 30. april 2008 er innplassert i stillingskodene 8293 Maskinist, kan velge å forbli i HTA kapittel 5 som en personlig ordning.

#### Utdanningsstillinger i kap. 5:

<b>8711</b>	<b>Utdanningsstillinger m.m.</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b> Advokatfullmektig Medisinerstudent med lisens Turnuslege

#### Stillingskoder for ledere med rapporteringsbenevnelser i kap. 5:

Plasseringen av rapporteringsbenevnelse for ledere i denne oversikten er ikke til hinder for andre forbindelser mellom rapporteringsbenevnelse og stillingskode for ledere, når dette ut fra lokal organisering er mer hensiktsmessig.

<b>8451</b>	<b>Leder</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b>
Ass. adm.sjef	Klinikksjef
Ass direktør	Kommunaldirektør
Ass. rådmann	Kommunalsjef
Avdelingsjordmor	Kultursjef
Avedlingsbibliotekar	Leder
Barnehagesjef	Næringssjef
Biblioteksjef	Overjordmor
Boligsjef	<i>Overtannlege</i>
Brannsjef	Plansjef
Byggeleder/sjef	Salgssjef
Bygn./reguleringssjef	Sektorsjef
Etatssjef	Sjefingeniør
Fylkeskasserer	Skolesjef
Fylkesrevisor	Storkjøkkensjef
Havnefogd/-sjef	Vedlikeholdssjef
Informasjonssjef	Økonomisjef

### Vedlegg 3 til HTA: Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1.



---

Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

### **Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

### **I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:**

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- ~~Arbeidstakere i adopsjons- eller fødselspermisjon har rett til å fremme krav og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.~~
- Lokal lønnspolitikk og – kriterier. *Det skal tilstrebnes enighet om kriteriene.*
- *Tydighet i prioriteringer og begrunnelser*
- *Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene*
- *Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater*

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- *Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.*
- *Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.*
- ~~*Forhandlingene åpner med at Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.*~~
- ~~*Første tilbud fra arbeidsgiver legges deretter fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.*~~
- ~~*Første tilbud bør.*~~
- *Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.*
- *Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.*
- *Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.*

- 
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

**Særskilt for årlige lønnsforhandlinger etter pkt. 3.4 og 5.2:**

- ~~Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlingssammenslutning er avsluttet.~~
- ~~Twistebehandling:~~
  - ~~Valg av tvisteløsning, jfr. HA del A, § 6-2 avtales i drøftingsmøte forut for forhandlingene. Når det er klart at en av partene vil anke uenigheten, skal det så raskt som mulig avklares hvem partene velger som leder/oppmann. Som hovedregel kontakter arbeidsgiver oppmannen. Eventuelle lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er slutført.~~

***Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger***  
*I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.*

*For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte for utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.*

*Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.*

---

Vedlegg 4 til meklingsmannens skisse

## **Særavtale for undervisningspersonalet i kommunale og fylkeskommunale folkehøgskoler**

### **1. Generelt**

Avtalen er hjemlet i HA del A § 4-3 og omfatter undervisningsstillingene i folkehøgskolene. Som hovedregel gjelder HTA og aktuelle, sentrale særavtaler med de unntak og tillegg som framgår av denne avtalen.

Avtalen gjelder for perioden 1.8.2008 til 31.12.2009.

### **2. Intensjoner**

Folkehøgskolen legger avgjørende vekt på hele mennesket. Dialog mellom lærer og elev er sentralt, og det er derfor viktig at mest mulig av lærernes arbeidstid brukes sammen med elevene.

Arbeidstidsavtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig. Avtalen skal legge til rette for varierte arbeidsformer og til at arbeidstiden kan nyttes best mulig i forholdet til arbeidet på den enkelte skole. Avtalen skal sikre den enkelte lærer tilstrekkelig og rimelig tid til de oppgaver som følger direkte eller indirekte av undervisningsoppgavene.

Lærernes arbeid består i hovedsak av undervisning, sosialpedagogiske oppgaver, annen tid sammen med elevene, kollegialt samarbeid, individuelt arbeid, kompetanseutvikling og samarbeid med foresatte og instanser utenfor skolen.

Avtalen skal gjøre det mulig å vurdere forholdet mellom tid til undervisning og tid til andre oppgaver ut fra en vurdering av den totale arbeidsbelastningen.

Avtalen skal i seg selv ikke medføre redusert ressursbruk i skolen.

### **3. Lokalt fastsatt arbeidstidsavtale, innhold og prosedyrer**

For skoleåret 2008/09 gjelder sentral avtale så fremt de lokale parter ikke blir enige om noe annet.

#### **Lokal behandling – skoleåret 2009/2010**

Lokal avtale inngås mellom skolen og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Før arbeidet med den lokale avtalen starter, skal skolen og arbeidstakerorganisasjonene drøfte og søke å komme fram til omforente utviklingsmål for skolen, prosesser for å nå disse, og hvilke konkrete tiltak det er enighet om å iverksette for å stimulere til innsats for å nå målene.

Avtaler om arbeidstid inngås etter en prosess som skal involvere undervisningspersonalet ved den enkelte skole.

#### **Lokal arbeidstidsavtale**

De lokale parter fastsetter selv hvilke bestemmelser de vil ta inn i en lokal avtale.

---

Dette kan blant annet være:

- Antall uker arbeidstiden skal fordeles på ut over 33 uker innenfor årsverket på 1687.5 timer
- Hvordan arbeidstiden skal plasseres innenfor denne tiden
- Fordeling av tid til undervisning, sosialpedagogiske oppgaver, annet arbeid med elever, kollegialt samarbeid, individuelt arbeid, kompetanseutvikling og samarbeid med foresatte og andre instanser utenfor skolen.
- Hvilke prinsipper som skal legges til grunn for fordeling av arbeidsoppgaver/ansvar til den enkelte lærer.
- Tid til utførelse av funksjoner
- Seniorpolitiske tiltak og hvordan de skal praktiseres

#### **4. Sentral behandling ved lokal uenighet.**

Ved lokal uenighet fastsetter de sentrale parter endelig avtaletekst.

Oppnås ikke enighet om denne, behandles saken i sentralt opprettet nemnd for dette formål. Nemnda består av oppmann og minst en representant fra hver av de berørte parter.

### **Sentral avtale**

#### **1 Årsverket**

Lærernes samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer (1650 timer for lærere som er 60 år og over). Av årsverket er 33 uker sammenfallende med elevenes skoleår. Innenfor denne rammen kan inntil 5 dager per skoleår disponeres til planlegging og kompetanseutvikling. I tillegg avsettes 8 dager til bl.a. evaluering, planlegging og kompetanseutvikling.

#### **2 Inndeling av årsverket**

Lærerne får avsatt tid til undervisning, sosialpedagogiske oppgaver, annet arbeid med elever, kollegialt samarbeid, for- og etterarbeid, faglig-administrative oppgaver og andre planlagte aktiviteter med 1280 timer. Av dette er 637 timer undervisning.

For arbeidsdager ut over elevenes skoleår legges en arbeidstid på 37,5 timer pr uke til grunn. Resten av årsverket disponeres av læreren til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

#### **3 Arbeidsplaner**

Prinsipper vedrørende innhold, utarbeiding og endring av arbeidsplaner drøftes på den enkelte skole.

Arbeidsgiver utarbeider arbeidsplan for den enkelte med grunnlag i tildelte arbeidsoppgaver. Dette gjøres etter samtale med arbeidstaker som kan la seg bistå av sin tillitsvalgte.

---

Den enkeltes arbeidsplan skal som et minimum angi planfestet arbeidstid, inkludert undervisningstid, den enkelte dag. Arbeidsplanens ytre rammer kan endres med minst to ukers varsel med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte som generell ordning, eller at dette er avtalt med den enkelte lærer.

Årsrammen for undervisning kan etter avtale mellom den enkelte lærer og rektor reduseres for at læreren skal kunne utføre andre arbeidsoppgaver i tilknytning til undervisningen. Gis læreren arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i årsrammen for undervisning, behandles dette i samsvar med bestemmelsene i punkt 5.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.

#### **4 Seniortiltak**

Lærere har rett til å få redusert årsrammen for undervisning med inntil 5,8 % og 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller hhv 55 og 60 år.

Årsrammereduksjonen innebærer en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det ordinære årsverket. Den omfordelte tiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon.

#### **5 Andre arbeidsoppgaver**

Har lærere arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i årsrammen for undervisning, behandles dette på følgende måte:

- a. Arbeidet utføres i arbeidsplanfestet tid om ikke annet avtales.
- b. Reduksjon i undervisningstiden for å utføre andre oppgaver der reduksjonen samlet utgjør 15 % av årsrammen for undervisning eller mindre, medfører ingen endring i arbeidsplanfestet tid.
- c. Der reduksjonen utgjør undervisning tilsvarende 40 % av årsrammen for undervisning eller mer, kan arbeidsplanfestet tid økes inntil 1462,5 timer.
- d. For arbeidsoppgaver der det gis reduksjon i årsrammen for undervisning som i størrelse ligger mellom b og c, fastsettes arbeidsplanfestet tid med bakgrunn i bestemmelsene i b og c.
- e. Tildeling av andre oppgaver i henhold til seniortiltakene, jf punkt 4, medfører ikke økning i arbeidsplanfestet tid.
- f. Der reduksjonen utgjør undervisning tilsvarende 70 % av årsrammen for undervisning eller mer, kan arbeidsåret økes inntil 36 uker.

#### **6 Lønnsbestemmelser**

##### **Godtgjøring for særlige oppgaver**

---

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige arbeidsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr år/måned så lenge de har slike oppgaver. Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønn.

Skolen avgjør hvilke funksjoner som skal opprettes ved skolen, og hvem som skal pålegges oppgavene. Godtgjøring skal tilpasses omfanget av arbeidet og om det blir satt av tid til å utføre oppgaven.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har arbeidsoppgavene. Ved endring i arbeidsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:

- Ved endring eller oppretting av nye oppgaver vedtas arbeidsgivers siste tilbud
- Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring

Tilleggene er pensjonsgivende.

### **Godtgjøring for særskilt arbeidstid**

Undervisningspersonale i hel stilling gis en godtgjøring på kr 17 400 per år for særskilt arbeidstid. Undervisningspersonale som ikke er i hel stilling, får godtgjøring i forhold til stillingens størrelse.

Tillegget erstatter utbetaling for ubekvem arbeidstid og vaktordninger (Fellesbestemmelsene §§ 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 og 4.3).

### **Lønn for delt årsverk**

For lærere i folkehøgskolen som er tilsatt for et kortere tidsrom enn ett år, utbetales andel av årslønnen tilsvarende utført andel av årsverket.

### **Utbetaling av lønn**

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn. Arbeidstakere tilsatt for mer enn 1 måned, godtgjøres med månedslønn. Arbeidstakere i timelønnet stilling går over til månedslønn etter mer enn 1 måned sammenhengende tjeneste. Spredte timer i tillegg til deltidsstilling godtgjøres med ordinær timelønn.

### **Lønnstrekk**

Lønnstrekk for fravær foretas etter vanlige regler ut fra stillingsstørrelse og det antall dager fraværet gjelder. For kortere fravær trekkes ordinær timelønn innenfor den tid som ligger i arbeidsplanen til den enkelte.

## **8 Skoleledelse**

### **Årsverket**

---

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid.

Eventuell komprimering av årsverket for skoleledere med undervisningsplikt kan etter nærmere avtale med arbeidsgiver praktiseres der dette anses hensiktsmessig. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

### **Ledelsesressurs**

Ledelsesressurs fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

I utgangspunktet videreføres ledelsesressursen skoleåret 2007/08 som et minimum. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

Ved fastsetting av ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk samt lov og forskrifter for folkehøgskolen.

---

## Vedlegg 5 til meklingsmannens skisse

Partene har lagt følgende forutsetninger til grunn ved opprettelse av særavtalen:

### 1. Forholdet til HTA

Det etableres en særavtale for de konkurranseutsatte bedriftene med medlemskap i KS Bedrift. Avtalen har status som sentral generell særavtale, men unntatt Hovedavtalens bestemmelser om forhandlinger og interessedivisjoner, jf. pkt. 7.

### 2. Avtalens omfang, ikrafttredelse og varighet.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i bedrifter innen revisjon og teknisk sektor med medlemskap i KS Bedrift (Revisjon, Vann- og avløp, Renovasjon, Eiendom, Parkering og IKT). De enkelte konkurranseutsatte bedrifter er gjengitt nedenfor.

Særavtalen gjelder for perioden 01.05.2008 – 30.04.2010

Særavtalen må sies opp skriftlig med en - 1 – måneders varsel før utløp. Dersom denne særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Nye bedrifter, som naturlig hører inn under de bransjene som er nevnt ovenfor, kan føres inn under avtalens omfangsbestemmelser ved sentral enighet.

Krav om at særavtalen skal gjøres gjeldende for konkurranseutsatte bedrifter i andre bransjer enn de som er nevnt ovenfor, kan fremmes ved de sentrale hovedtariffoppgjør.

### 3. Det nedsettes et partssammensatt utvalg med mandat å utarbeide lønns- og stillingsbestemmelser for de bedriftene som omfattes av særavtalen.

Utvalget har en frist til 1. mars 2009. Inntil det foreligger en avtale om egne lønns- og stillingsbestemmelser for særavtalen, følges HTAs kap. 3, 4 og 5.

Utvalget skal bestå av 2 fra LO-Kommune, 1 fra Unio, 1 fra YS-K, 1 fra Akademikerne-K og 3 fra KS. KS ivaretar sekretariatsfunksjonen.

### 4. Det skal foretas en teknisk innregulering av lønssystemet pr 1.5.2008. Dette betyr at stillingskodene må endres for å kunne identifiseres.

Stillinger som overføres fra HTA til særavtalen skal innplasseres med en flat overføring fra 1.mai 2008.

### 5. Den økonomiske rammen i HTA pr 1.mai 2008 gjøres automatisk gjeldende i særavtalen.

Ved senere oppgjør, inkl mellomoppgjør, gjøres rammen i det sentrale oppgjøret (HTA) også gjeldende for særavtalen. Forhandlingssammenslutningene kan delegere bruk/fordeling av denne rammen til de berørte sentrale partene, eventuelt med angivelse av vilkår eller føringer for lønnsfastsettelse.



---

6. **Det avtalesfestes at endringer i sosiale bestemmelser (fellesbestemmelsene, pensjon, AFP og lærlinger) i HTA** ved senere tariffoppgjør automatisk skal gjøres gjeldende for særavtalen dersom de er relevante for avtaleområdet. Partene kan i særavtaleforhandlingene forhandle om tilpassing av endringer.

7. **Særavtalen gjøres gjeldende som en Sentral generell særavtale**, dog begrenset til de bedriftene som omfattes av særavtalen. Forhandlinger om særavtalen skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene i forbindelse med sentrale hovedtariffoppgjør. Dette betyr at særavtalen er omfattet av konfliktretten som tilligger opprettelse/revisjon av Hovedtariffavtalen. Partene ser det slik at Hovedavtalens § 4-3 ikke kan gjelde for denne særavtalen.

8. **Partssammensatt utvalg om ansattes rettrettmuligheter til eierkommuner/fylkeskommuner**

Utgangspunktet for utvalgets arbeid er at virksomheter vil være arbeidsgiver for arbeidstakerne i selskapet eller virksomheten, jf aml. § 1-8 (2). Utvalget skal vurdere og foreslå bestemmelser som gir arbeidstakere ansatt i slike selvstendige virksomheter visse rettigheter til å bli omplassert hos eierne under bestemte forutsetninger.

Utvalget skal vurdere:

- a) om omfanget er eller forutsettes å bli av en slik størrelse at det er behov for en tariffregulering av dette
- b) eventuelt foreslå en hensiktsmessig regulering av dette i avtaleverket
- c) videre eventuelt foreslå under hvilke vilkår "rettrettmuligheten" skal benyttes.

Utvalget skal også vurdere hvilke arbeidstakere som skal kunne påberope seg eventuelle avtalesfestede rettigheter av denne art. Herunder skal det fastsettes nærmere fremgangsmåter ved tvister, herunder avklare tvisteløpet for arbeidstaker som vil hevde at eierne ikke har oppfylt sine plikter etter en slik avtale.

Vedr a) skal utvalget innhente erfaringsmateriale som dokumenterer eventuelle behov, eventuelt ved bruk av FoU-midler.

Partene er innforstått med at tariffreguleringer av denne art vil vike for lovfastsatte rettigheter. Partene er videre enige om at kommuner/fylkeskommuner som har egne avtaler av denne art kan videreføre disse.

Partene legger til grunn at man finner en tilfredsstillende løsning på problematikken.

Utvalget skal sammensettes av 3 representanter fra KS, 2 fra LO-K, 1 fra Unio, 1 fra YS-K, og 1- fra Akademikerne. KS er sekretær for utvalget.

Utvalget skal avgi rapport innen 01.02.2010.

9. **Skifte av arbeidsgivertilknytning**

Det vises til KS Bedrifts vedtekter.

---

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av KS Bedrift i tariffperioden, skal KS Bedrift varsle forhandlings sammenslutningen om utredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En bedrift som trer ut av KS Bedrift i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved utredelsen (jf Arbeidstvistloven § 3 nr. 4).

Partene skal utveksle oversiktslister pr 01.06 over tariffbundne bedrifter. Bedrifter som står oppført på oversiktslisten pr 01.06. omfattes av neste tariffrevisjon.

## 10. Spesiell problemstilling knyttet til § 27-selskaper

Partene er klar over at det innen de bransjene som er nevnt i omfangsbestemmelsen, jf. pkt. 2, eksisterer en del virksomheter som er opprettet iht. kommunelovens § 27. Disse er ikke tatt med i oversikten over bedrifter som omfattes av en særavtale nå.

En del av § 27-selskapene kan klart betraktes som selvstendige juridiske enheter på bakgrunn av det beslutningsområde de er gitt av sine eierkommuner og i hvilken grad de ter seg i praksis som selvstendige arbeidsgivere. Det foreligger en Høyesterettsdom omkring denne problematikken.

Andre § 27-selskaper har mindre grad av selvstendighet og kan ikke betraktes som selvstendige juridiske enheter.

Partene mener det er nødvendig at det utredes nærmere hvilken status de aktuelle bedriftene faktisk har, og at KS Bedrift kan ta initiativ til innlemmelse av de som fyller kravet om juridisk selvstendighet, jf. pkt. 2 i dette dokumentet, når statusen er klarlagt.

## 11. Tilknypning til KS-området

Partene har som forutsetning at virksomheter som etableres av kommuner/fylkeskommuner skal omfattes av KS tariffområde.

## Bedrifter omfattet av særavtalen pr. 1.5.2008

### Renovasjonselskap

Agder Renovasjon DA	37097750	33
Avfall Norge (medlemsorg)	24146600	7
Avfallsservice AS	77770000	19
BIR AS	81533030	25
BIR Avfallsbehandling AS	81533030	35
BIR Bedrift AS	81533030	27
BIR Privat AS	81533030	64
BIR Transport AS	81533030	95
BossNett AS	55277784	1
Bossug AS	55277700	2
Bruktbo Renovasjonsservice AS	74075210	4
Dalane Miljøverk IKS	51464990	9
ENVINA IKS	72853560	13
Finnmark Miljøtjeneste AS	78460699	11
Finnmark Ressursselskap AS	78415990	16
Fjellregionen Interkommunale Avfallsselskap AS	62494800	24
FjellVAR AS	56315930	14

Follo Ren IKS	64852330	10
Fosen Renovasjon IKS	73858590	4
GLT-Avfall IKS	61145580	18
Glåmdal interkommunale renovasjonsselskap IKS	62960180	10
Hadeland og Ringerike Avfallsselskap AS	61314720	16
Hallingdal Renovasjon IKS	32086110	18
HAMOS Forvaltning IKS	72483700	9
Haugaland Interkommunale Miljøverk IKS	52765050	35
Helgeland avfallsforedling IKS	75198200	12
Hias IKS	62543700	57
Hægebostad og Åseral renovasjonsselskap IKS	38283250	3
Hålogaland Ressursselskap IKS	76922000	34
Indre Hordaland Miljøverk IKS	56529900	10
Indre Østfold Renovasjon IKS	69819280	14
Innherrad Renovasjon IKS	74075210	11
Interkommunalt Renovasjonsselskap IRS	38326090	10
IRMAT AS	35027600	8
IVAR IKS	51908500	83
Lillesand og Birkenes IK Renovasjonsselskap IKS	37269650	12
Lofoten Avfallsselskap IKS	76054030	17
Maren Kommuneservice AS	38272600	13
Midtre Namdal Avfallsselskap IKS	74281760	10
Mjelstad Miljø AS	56193390	6
MOVAR IKS	69262110	91
NGIR IKS	56343310	24
Renholdsverket AS	72540500	70
Renovasjonen IKS	51800800	88
Renovasjonsselsk. for Kristiansandsregionen AS	38177070	46
Renovasjonsselskapet for Drammensregionen IKS	32202950	14
Renovasjonsselskapet for Farsund og Lyngdal AS	38390756	3
Renovasjonsselskapet GLØR IKS	61270560	36
Reno-Vest IKS	76112900	23
Retura Glåma AS	81500321	2
Retura HK AS	72482888	19
Retura HRS AS	76922070	12
Retura IR AS	74075210	36
Retura Trondheim Renholdsverk AS	72540500	67
Risør- og Tvedestrand-regionens avfallsselskap AS	37143600	19
Romerike Avfallsforedling (ROAF) IKS	64835720	32
Romsdalshalvøya IK Renovasjonsselskap IKS	71213450	12
Ryfylke Miljøverk IKS	51759550	5
Salten forvaltning IKS	75507550	52
Senja Avfall AS	77850650	6
Senja Avfall IKS	77850650	40
Setesdal Miljø og Gjenvinning IKS	37930040	6
Sogn ik miljø- og avfallsselskap IKS	57657070	11
Solør Renovasjon (SOR) IKS	62955090	8
Sunnfjord Miljøverk IKS	57724150	6
Sunnhordland interkomm. Miljøverk IKS	53457850	13
Søndre Helgeland Miljøverk IKS	75113950	21
Søre Sunnmøre Reinhaldsverk IKS	70010381	25
Sør-Østerdal Interkom. Renovasjonsselskap IKS	62431220	10
Trondheim Renholdsverk AS	72540500	13
Valdres Kommunale Renovasjon IKS	61363666	18
VEFAS IKS	78444750	17
Volda og Ørsta Reinhaldsverk IKS	70048600	13
Øst-Finnmark Avfallsselskap (ØFAS) ANS	78925481	11
Øvre Romerike Avfallsselskap (ØRAS) IKS	63927880	18

---

Totalt 75 stk

### Revisjon/ Kontrollutvalgssekretariat

Arendal Revisjonsdistrikt IKS	37013391	14
Buskerud kommunerevisjon IKS	32201500	24
Distriktsrevisjon Nordmøre IKS	71566010	8
Finnmark kommunerevisjon IKS	78988672	8
Fosen kommunerevisjon IKS	72519500	5
Glåmdal revisjon IKS	62808130	11
Hedmark Revisjon IKS	62555150	15
Indre Østfold kommunerevisjon IKS	69223110	9
Innlandet revisjon IKS	61289080	21
Kommunerev.distrikt 3 Møre og Romsdal IKS	70172150	8
Kommunerevisjon IKS	32029000	5
Kommunerevisjonen Vest, Vest-Agder IKS	38323177	7
KomRev NORD IKS	77041400	36
KomRev Trøndelag IKS	74111480	25
Kristiansand Revisjonsdistrikt IKS	38072700	10
Nedre Romerike distriktsrevisjon IKS	66938000	16
Nordhordland revisjon IKS	56356300	5
Revisjon Fjell IKS	62470300	4
Revisjon Midt-Norge IKS	72483346	17
Rogaland Revisjon IKS	40005200	20
Salten kommunerevisjon IKS	75610381	10
Setesdal Revisjonsdistrikt IKS	37932360	3
SF Revisjon IKS	57656342	10
Søre Sunnmøre kommunerevisjon IKS	70017552	3
Sør-Troms kommunerevisjon IKS	77089531	4
Telemark kommunerevisjon IKS	35584407	29
Vest-Finnmark kommunerevisjon (VEFIK) IKS	78449455	11
Østfold Kommunerevisjon IKS	69306950	19
Øvre Romerike revisjonsdistrikt IKS	63924720	9
Glåmdal sekretæren IKS	62808160	1
Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS	52757350	2
KomSek Trøndelag IKS	74052916	3
Kontrollutvalg Fjell IKS	62470300	2
Kontrollutvalgssekretariat Midt-Norge IKS	73866126	4
K-Sekretariatet IKS	77788043	4
Sunnmøre Kontrollutvalgssekretariat IKS	70172156	1
Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS	97646606	3

Totalt 37 stk

### Vann og avløp

Bømlø vatn- og avløpsselskap AS	53428840	11
GIVAS IKS	62808206	31
Nedre Romerike Avløpsselskap IKS	64845400	8
Nedre Romerike Vannverk IKS	64845400	49
Nordre Follo Renseanlegg IKS	64974450	9
Norsk Vann BA	62553030	11
Søndre Follo Renseanlegg IKS	64984360	7
Tønsbergfjordens Avløpsutvalg (TAU) IKS	33326100	12
Vestfold Interkomm. Vannverk IKS	33110300	23

Totalt 9 stk

### IKT-virksomhet

Digitale Gardermoen IKS	48307070	29
Hålogaland IKT AS	77042600	13
Ikomm AS	61050605	25
IKT Agder IKS	37055200	34

Totalt 4 stk

### Parkering

---

Mandal Parkering AS	38271570	7
Skedsmo Parkering AS	63809990	8
Tønsberg Parkering AS	33348960	8
<i>Totalt 3 stk</i>		

### **Næringsbygg og eiendom**

Bergen tomteselskap AS	55599100	20
Dale Eiendomsutvikling AS	51607650	8
Høyanger Bustadstifting (stiftelse)	57711655	4
Kirkegaten 74 AS	61289000	19
Narvikgården AS	76977280	5
Os Bygg og Eigedom AS	56303660	17
Røyken Eiendom AS	31297950	9
Sandnes tomteselskap AS	51975000	4
Steinkjerbygg AS	74914000	12
Stranda eigedomsselskap AS	70260298	3
<i>Totalt 10 stk</i>		

# Særavtale for *de konkurransetsatte bedriftene*

Tariffperioden 01.05.2008–30.04.2010

## Forord

Denne særavtalen er opprettet med hjemmel i Hovedtariffavtalens kap. 0.

## Innhold

### Kapittel 0 Hovedtariffavtalen

### Kapittel 1 Fellesbestemmelser

#### § 1 Innledende bestemmelser

##### 1.1 Hovedregel

Denne særavtalen gjelder for alle ansatte i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

---

## 1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter særavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

## 1.3 Ekstraordinært arbeid

Setter bedriften i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.

# § 2 Tilsetting

## 2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf arbeidsmiljøloven.

## 2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i bedriften.

## 2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

### 2.3.1 Bruk av deltidstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i bedriften tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal vurdere om stillingen kan kombineres med en annen deltidstilling.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bedriftens bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. De lokale partene skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger. Det vises til vedlegg 3 "Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid".

### 2.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger iht arbeidsmiljølovens § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

---

## 2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser: En åremålsperiode skal være minimum 6 år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn 6 år.

### Retrettstilling

Ved tilsetting i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålstilsetting, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i bedriften. Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

## 2.5 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3

## § 3 Oppsigelse og omplassering

### 3.1 Oppsigelse

Oppsigelse foretas i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15.

Som hovedregel gjelder, for fast ansatte etter prøvetid, en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere mv,., se arbeidsmiljøloven § 15 - 3 (3).

Ved oppsigelse av arbeidsavtale i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-9 gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.



---

## 3.2 Omplussing

Ved omplussing eller overgang til lavere lønnet stilling i samme bedrift pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes den ansattes forhold, skal den ansatte beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

## 3.3 Innskrenkning, rasjonalisering

Ved innskrenkning eller rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i bedriften sies opp først, jf arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del C § Ved beregning av ansiennitet legges sammenhengende ansettelsestid i bedriften til grunn.

## 3.4 Andre forhold

Arbeidstaker som ønsker å gå over til lavere lønnet stilling i bedriften, kan inngå avtale med bedriften om å beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

# § 4 Arbeidstid

## 4.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, ~~jf pkt. 4.6.~~

## 4.2 Alminnelig arbeidstid

Alminnelig arbeidstid for de ulike arbeidstidskategoriene er basert på definisjonene i arbeidsmiljøloven jf arbeidsmiljøloven § 10-4.

A) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer for ordinært arbeid, jf aml § 10-4 (1).

B) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer ved døgnkontinuerlig skiftarbeid eller turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag, jf aml § 10-4 (4)..

C) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller sammenlignbare turnusordninger, jf aml § 10-4 (5).

## 4.3 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

## 4.4 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med 133 1/3 % i henhold til pkt. 6.5.1.

Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

## 4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal gis så tidlig som mulig, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

---

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsene i §§ 6.5 og 6.6.

**4.5.1** Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf pkt. 4.3 er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

**4.5.2** Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges KS og vedkommende forbund.

## **4.6 Vaktordninger**

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf arbeidsmiljøloven § 10-3.

### **Vaktplan**

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

### **4.6.1 Vakt på vaktrom**

#### **Arbeidstid**

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf arbeidsmiljøloven § 10-4 (2).

Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### **Betalingsbestemmelse**

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.

#### **Utrykning**

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min. eller mindre strykes, 15 min. eller mer forhøyes til 1/2 time).

Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 på pinse-, jul-, og nyttårsaften betales timelønn pluss 100 %.

### **4.6.2 Hjemnevakt**

Med hjemnevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som bedriften finner formålstjenlig. For hjemnevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser. For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

#### **Ukevakt/døgnvakt/helgevakt**

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til

---

arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

### **Vaktplan/sykdom**

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

### **Vaktplan/vikar**

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

### **Underordnet vakt**

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf pkt. 5.4, samt lørdags-, søndags-, og helgedagsgodtgjøring, jf pkt. 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter denne særavtales § 16.

### **Overordnet vakt**

Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter denne særavtales § 16.

## **4.7 Hvilepauser/spisepauser**

Jf arbeidsmiljøloven § 10-9.

## **4.8 Tjenestereiser**

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.

# **§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.**

## **5.1 Avgrensninger**

**5.1.1** Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.

### **5.1.2 Sammenfall**

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5.4 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2, 5.3 eller 5.5.

### **5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling**

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

---

## 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 35,- pr. arbeidet time.

Merknad: Det kan fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning , arbeidstidsordning eller andre lokale behov.

## 5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

## 5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Grunnlønn fra	til	Tillegg kr
	259 999,-	41
260 000,-	289 999,-	45
290 000,-		54

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr. 30,-.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt 5.4.1, tilstås minst kr. 21,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

## 5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

## 5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1

---

ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf § 4 pkt 4.6.

## 5.7 Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

### 5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

## 5.8 Tilleggene betales for hele timer

Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf reglene i § 4 pkt. 4.6, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

## 5.9 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr. 1,50 pr. time

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

### **Merknad**

Ansatte i branntjenesten på 2184 årstimer får tilleggsytelser godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg. For deltidsmannskap ansatt på 2080 timer gjelder det samme hva gjelder deltidsstillingen i branntjenesten.

## § 6 Overtid

### 6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

### 6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog

---

minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf pkt. 4.5.

For øvrig vises til pkt 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

### **6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:**

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 pkt 3.4

Bedriften skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

### **6.4 Divisor**

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning (jf § 12.5).

### **6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**

#### **6.5.1 133 1/3 %**

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

#### **6.5.2 100 %**

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

#### **6.5.3 50 %**

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

### **6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**

#### **6.6.1 133 1/3 %**

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

---

### 6.6.2 50 %

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter, jf pkt. 6.6.3.
3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 % tillegg tilsvarende.

### 6.6.3 100 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift
2. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

## 6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

## § 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

### 7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

### 7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for bedriftens ansatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerings i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf ferieloven § 11 (3).

### 7.3 Avtalefestet ferie

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf ferieloven § 5 nr. 4, fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

---

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3% for arbeidstakere over 60 år).

7.3.3 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.3.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

7.3.6 Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.3.7 For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

## § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven og arbeidsmiljøloven gjelder følgende:

### 8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykkelønn, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes av denne særavtalens § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

#### 8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, fødselspenger eller adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan bedriften kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

#### 8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.



---

## 8.2 Sykdom

### 8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

### 8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.2.1 Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

### 8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll.

#### 8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding fra lege, jf folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf folketrygdloven § 8-7.

#### 8.2.3.2 Friskmelding

Bedriften kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

#### 8.2.3.3 Kontroll

Bedriften kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

### 8.2.4 Erstatningskrav

Bedriften har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

## 8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

### 8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

### 8.3.2 Rett til fødselspermisjon

---

Dersom moren har vært i bedriftens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet når stillingen er tiltrådt.

### 8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplusseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

### 8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

### 8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

### 8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-19. (§ 14-12 fra 01.01.2007).

### 8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles jf arbeidsmiljøloven § 12-7.

### 8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

## 8.4 Barn- og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

---

### Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

### 8.5 Etter sykdom

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av bedriftens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

## § 9 Lønn under avtjening av verneplikt

### 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet.

Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

### 9.2 Lønnens størrelse

#### 9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr 160 000,-. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 B. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

#### 9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

#### 9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

## § 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

### 10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i bedriften, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

### 10.2 Heltidsansatte

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

---

Under 51 år	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

### 10.3 Deltidsansatte.

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

### 10.4 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

B Samboer (se dog bokstav C).

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

### 10.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

### 10.6 Forsikring

Bedriften plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før bedriften velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

## § 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

### 11.1 Yrkesskade

---

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av trygdeetaten som yrkesskade) som følge av arbeid i bedriften, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

## 11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 pkt. 11.1-11.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

## 11.3 Alle ansatte / tidligere ansatte

Alle arbeidstakere ansatt i bedriften omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i bedriften dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

## 11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

## 11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G

## 11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.4.

## 11.7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

## 11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 pkt. 11.1-7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

## 11.9 Forsikring

Bedriften plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter §11, jf for øvrig §10.

## § 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

### 12.1 Hovedregel

---

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med fødsel, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

#### 12.2 Godskriving av tjeneste

Ved tilsetning i stillingskode med den sentralt fastsatte minstelønn for ufaglærte, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med til sammen inntil 6 år.

Ved tilsetning i annen stilling, godskrives offentlig tjeneste fullt ut.

I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

### 12.3 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

### 12.4 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf § 5.

### 12.5 - Avlønning av vikarer

---

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen. Oppstår det særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4 pkt. 4.A.3 og kap. 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

## § 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

### 13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### 13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den lønn vedkommende ville få ved tilsetning i stillingen fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Stedfortredergodtgjørelse utbetales normalt ikke til faste stedfortredere der dette er lønsmessig kompensert på annen måte.

### 13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

### 13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved tilsetning i stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

## § 14 Permisjon

### 14.1 Offentlige verv

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 10 (12) arbeidsdager eller inntil 20 (24) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

### 14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11 og Hovedavtalen Del C, § 6.

### 14.3 Bindingstid

---

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom bedriften ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. to år.

#### 14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for bedriften.

### § 15 Reisebestemmelser

Det vises til Sentral generell særavtale nr. 1001 Reiseregulativet.

## Kapittel 2 Pensjonsforhold

Samme som i HTA.

## Kapittel 3 Lønns- og stillingsbestemmelser

Det nedsettes et partssammensatt utvalg med mandat å utarbeide lønns – og stillingsbestemmelser for de bedriftene som omfattes av denne særavtalen.

Utvalget har en frist til 1. mars 2009. Inntil det foreligger en avtale om egne lønns- og stillingsbestemmelser for særavtalen, følges HTAs kap. 3, 4 og 5.

## Kapittel 4 Lærlinger

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til en hver tid gjelder i opplæringsloven, hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærlings situasjonen og antall læreplasser i bedriften ut fra bedriftens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

4.1 Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringslova, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i bedrift, jf opplæringslova § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf opplæringslova § 4-1.



---

- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringslova § 3-5 uten å være elev eller lærling.

4.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusiv tillegg. Lønn til lære kandidater, se pkt. 4.1.5. Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

#### 4.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift. Læretiden i bedrift består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping.

I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 80 %

#### 4.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i bedriften:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 1/2 års læretid i bedriften:

1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2 1/2 års læretid i bedriften:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i bedriften:

1. halvår: 0 %
2. halvår: 15 %
3. halvår: 25 %
4. halvår: 35 %
5. halvår: 45 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 4.1.2 og 4.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

#### 4.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i bedriften

Lærlinger uten VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

#### 4.1.5 Lønn lære kandidater

Lønn for lære kandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

---

#### 4.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

#### 4.1.7 Avsetting av tid

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

#### 4.1.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

#### 4.1.9 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise og flytteutgifter.

#### 4.1.10 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lære kandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

#### 4.1.11 Overtid

Lærlinger og lære kandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidssarbeid.

#### 4.1.12 Annet arbeid

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

#### 4.1.13 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger

Lærlingen og lære kandidaten gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter kapittel 1 § 7 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

#### 4.1.14 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lære kandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 9 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 9.2.

#### 4.1.15 Bruttolønn

Lærlingen og lære kandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

## Kapittel 5 Varighet

---

Særavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2010.

Hvis særavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

## Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon

Som HTAs vedlegg 4.

## Vedlegg 2 Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

Som HTAs vedlegg 5.

## Vedlegg 3 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling

for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger

- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen

- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan

kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold

## Vedlegg 4

### Retningslinjer for lokale forhandlinger

#### – God forhandlingsskikk

#### **Det vises til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1.**

Hensikten med retningslinjene er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. Med utgangspunkt i dette vedlegget til HTA, utformer de lokale partene retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger.

#### **Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, og partene

---

drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger.

Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

### **I drøftingsmøte bør partene blant annet ta opp:**

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.

- Forhandlingsforløp.

- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.

- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.

Arbeidstakere i adopsjons- eller fødselspermisjon har rett til å fremme krav og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

- Lokal lønnspolitikk og -kriterier

- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene

- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

- 

### **Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger**

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte for utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Dersom partene lokalt ikke blir enige om annet i lokale retningslinjer, legges følgende til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1:

- Partene lokalt fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.

- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.

- Forhandlingene åpner med at organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav.

- Første tilbud fra arbeidsgiver legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver.

- Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott.

- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.

- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.

- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.

- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har

---

fått oversikt over samlet bruk av potten.

**Særskilt for årlige lønnsforhandlinger etter pkt. 3.4 og 5.2:**

- Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlings sammenslutning er avsluttet.

- Tvistebehandling:

Valg av tvisteløsning, jfr. HA del A, § 6-2 avtales i drøftingsmøte forut for forhandlingene. Når det er klart at en av partene vil anke uenigheten, skal det så raskt som mulig avklares hvem partene velger som leder/oppmann. Som hovedregel kontakter arbeidsgiver oppmannen. Eventuelle lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er slutført.