

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2006-029 mellom

KS – KOMMUNESEKTORENS INTERESSE- OG ARBEIDSGIVERORGANISASJON
på den ene side

og
UNIO
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 – Kommuneoppgjøret.

Den 02, 15., 16., 18., 19., 22., 23. og 24. mai 2006 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Dag Nafstad.

Til stede for partene:

KS – Kommunesektorens Interesse-
og Arbeidsgiverorganisasjon:

Per Kristian Sundnes, Kirsti Vassbotn, Hege Mygland, Sigbjørn Eikefjord, Per Remme, Bente Stensberg-Nilsen, Trygve Nøst, Tor Allstrin, Øyvind Gjelstad, Erik Solberg, Olav Ulleren, John Røyrvik, Birgith Hansen, Jan Håkon Holgernes, Arne Johansen, Bjørn Sandhaug, Geir Grimstad.

Unio:

Helga Hjetland, Erik Bårdseng, Ingjerd Hovdenakk, Lars Petter Eriksen, Bente G. H. Slaatten, Alfred Sørbø, Kirsti Glad, Johs. Bruvik, Rasmus T. Gjestland, Per Aahlin, Ole Petter Blindheim, Per Engebretsen, Haldis Holst, Mimi Bjerkestrand, Lasse Kolstad, Harald Jesnes.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Unio, mottatt 28. april 2006.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 28. april 2006.
3. Krav om avsluttet mekling datert 16. mai 2006.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmeklingsmannen fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken.

Begge partenes representanter meddelte at de anbefalte forslaget.

Svarfrist ble satt til 28. juni kl 12:00.

Meklingen ble deretter hevet.

Dag Nafstad

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

I sakene 2006-031, 2006-030, 2006-29 og 2006-028 mellom

LO – Kommune (Sak 2006-031)

Unio (Sak 2006-030)

YS-Kommune (Sak 2006-029)

Akademikerne-Kommune (Sak 2006-028)

på den ene side

og

KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2006 – hovedtariffavtalen

Det vises til de resultater som kommer til uttrykk nedenfor og i vedlegg.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

I ØKONOMI pr. 1.5.2006

a) Lokale forhandlinger etter HTA kapitel 4, pkt. 4.A.1

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,4 % pr. 1.5.2006.

Lønnsrelasjonene lokalt må ta høyde for relasjonsproblematikk knyttet til at ledere med direkte lederansvar lønnes høyere enn arbeidstakere 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.

b) Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn, dog minimum kr 7 500,-. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.mai 2006.

c) Endringer i minstelønn for stillinger i kapitel 4

Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidspunkt er 1.5.2006.

Stillingsgrupper	Minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Kap 4 B					
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	206 500	211 500	226 000	254 300	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	232 300	237 300	246800	269 300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	270 000	276 000	283 900	308 200	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	289 100	294 100	300 600	325 000	
<i>Stillinger med krav om mastergrad</i>	310 000	330 500	351 000	368 000	
Kap 4 C					
Lærer	278 500	297 500	304 800	313 000	349 400
Adjunkt	295 500	312 000	322 200	332 500	365 800
Adjunkt (m tilleggssutd)	300 100	322 200	336 600	345 800	375 600
Lektor	308 900	329 400	349 900	366 300	401 200
Lektor (m tilleggssutd)	319 100	339 700	360 200	378 000	419 500

Unge arbeidstakere

Alder	<i>Minstelønn</i>
Yngre enn 16 år	165 200
Fra 16 år til 18 år	185 850

- d) Avlønning Hovedtillitsvalgte
Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 284 000,-
- e) Lørdags og søndagstillegg
Tillegget økes fra kr 23,- til kr. 27,- per arbeidet time og bestemmelsen blir en minimumsbestemmelse.

II ØKONOMI pr. 1.5.2007

- a) Generelt tillegg
Det gis et generelt tillegg på kr 7 500,-. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1. mai 2007.
- b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4
Minstelønnsatsene økes med det generelle tillegget fra samme dato.

III HOVEDTARIFFAVTALEN

Kapitel 1 Fellesbestemmelser	Endringer fremgår av vedlegg 1
Kapitel 2 Pensjon (inkl.vedtekter AFP og TPO)	Endringer fremgår av vedlegg 2
Kapitel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser	Vedlegg 3
Kapitel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	Vedlegg 3
Kapitel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser	Vedlegg 3
Kapittel 6 Lærlinger	Vedlegg 4
Kapittel 7 Varighet	

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2008.

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 HOVEDAVTALEN

Endringer til Hovedavtalen fremgår av vedlegg 5

V SÆRAVTALER

- a) SGS 1002 Arbeidstøy prolongeres med følgende endringer:

Første avsnitt, 2. setning endres til:

Avtalen gjelder for perioden 1.5.2006 – 31.12.2008.

Avsnittet: Musikkinstrumenter endres til:

Dersom private musikkinstrumenter *eller privat utstyr* må benyttes i undervisningen ved studieretningen Musikk/Dans/Drama og i undervisningen ved kommunale musikk- og kulturskoler, skal det inngås avtale mellom de lokale parter om dette.

Merknad - utgår.

Det foretas redaksjonelt ajourhold av arbeidstakerorganisasjoner med partsforhold og oppretting av UHO til Unio.

- b) SGS 1004 Ledere utgår
- c) SGS 1020 OU-midler prolongeres med følgende endringer

1 Hjemmelsgrunnlag m.v

Særavtalen er inngått med hjemmel i *Hovedavtalens del A, § 4-3.*

HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjelder arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalen.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2006 – 31.12.2008

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

4 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 grunnlønnsmassen.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel pr. ansatt, er kr. 376,- pr. år.

Arbeidstakernes andel er kr. 188,- pr. år.

Alle fastlønte og timelønte, inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd. varighet, tas med i beregningsgrunnlaget.

Innenfor avtalens finansieringsprinsipp i 1. ledd, kan kronebeløpene reguleres i forbindelse med hovedtariffoppgjørene.

5 Innkreving av premie

Premien, nevnt i pkt. 4, innbetales til KS i løpet av 1.halvår hvert år. Forfallsdato fastsettes av OU-ordningens rådgivende utvalg, jf. pkt. 6.

Data fra PAI-registeret foregående år legges til grunn for innkreving av premie.

Til protokoll

Partene er enig om at endringer i satsene i avtalens pkt. 4 Finansiering gjøres gjeldende fra 1.1.2007.

Det foretas redaksjonelt ajourhold av arbeidstakerorganisasjoner med partsforhold og oppretting av UHO til Unio.

- d) SFS 2213 Undervisningspersonale i kommunal- og fylkeskommunal grunnopplæring
- Særavtalen fremgår av vedlegg 6
- e) SFS 2404 Brann- og redningstjeneste prolongeres for perioden 1.5.2006 til 31.12.2008

VI BÆRUM OG LØRENSKOG

Resultatet tilpasses Bærum og Lørenskog.

VII TIL PROTOKOLLEN

- a) Kompetanseutvikling, herunder faglig fordypning, ajourhold og veiledning

Utviklingen og kravene i arbeidslivet setter et sterkt fokus på kommunesektorens evne til å beholde og rekruttere kvalifiserte og kompetente medarbeidere. Dette gjelder spesielt områder med ansvar for mennesker i alle aldersgrupper, med eller uten spesielle behov. For å sikre den beste kvalitet på tjenestene, vil KS i samarbeid med kommunene:

- Møte de store utfordringene og generasjonsvekslingen med en offensiv kompetansestrategi
- Satse på utvikling av godt lederskap og definere kjennetegn og egenart med det å være leder i framtidens Kommune - Norge
- Framstå som en sektor som preges av inkludering, mangfold og samfunnsansvar

Med kompetanseutvikling menes tiltak som skal bidra til at medarbeidere har de kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendige for at kommuner/fylkeskommuner og bedriftene skal kunne nå sine mål.

Som et ledd i å sikre kommunens/fylkeskommunens/bedriftens generelle kompetanse, er det av stor betydning at alle i det daglige arbeidet bidrar til at det skjer en løpende overføring av kunnskap mellom de ansatte. Dette gjelder på alle nivåer.

Kommunesektoren står fortsatt overfor store utfordringer. Det må være et mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgavene som til enhver tid

foreligger. Lokal arbeidsgiver har derfor et ansvar for også å legge forholdene til rette og ha planer for kompetanseheving som må finne sted på og utenfor arbeidsplassen.

Godt lederskap er avgjørende for å skape gode velferdstjenester, gjennom å utvikle og rekruttere kompetente medarbeidere og gjennom å lede lokalt forbedringsarbeid. En arbeidsgiverpolitikk som tilrettelegger for at medarbeiderne kan utføre gode tjenester og samtidig utvikle seg og få en kompetanseheving på arbeidsplassen, vil oppfattes som attraktiv og kan bidra til å sikre fremtidig arbeidskraft og kompetanse.

KS har arbeidsgiver- og ledelsesutvikling som prioritert satsingsområde og lokal arbeidsgiver bør også stimulere til arbeidsgiver- og ledelsesutvikling som har fokus på effektivitet, kvalitet, kontinuerlige forbedringsprosesser og på å skape de gode arbeidsplassene.

Det vises i denne sammenheng til Hovedavtalens del B, § 7.

b) Realkompetansevurdering/prosjekt

Kommunesektoren ønsker å bidra til at medarbeidernes realkompetanse verdsettes og at det utvikles en arbeidsgiverpolitikk lokalt som støtter opp under målsettingene om verdsetting av voksnes realkompetanse i arbeidslivet

Den enkelte arbeidstaker har i følge opplæringsloven rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring.

Initiativ til dette ligger hos den enkelte arbeidstaker.

For å få erfaring med en mer systematisk gjennomføring av realkompetansevurdering, foreslår KS at det gjennomføres et FoU-prosjekt for å dokumentere assistenters realkompetanse og utrede muligheten for en formalisering av realkompetanse.

Det forutsettes at alle ansatte uten fagbrev kan bli vurdert og at det igangsettes opplæring i forhold til manglende bolker av praksis og opplæring for å kunne framstille seg til fagprøve.

Prosjektet gjennomføres i noen kommuner i samarbeid med tilhørende videregående skoler. Et slikt prosjekt må gi nyttig erfaring og ha overføringsverdi til andre kommuner.

For ansatte i assistentstillinger som ikke ønsker å nå fram til fagbrev, foretas det likevel en vurdering av mulig kompetanseutviklingstiltak i samsvar med kommunens behov. Prosjektet følges opp av sentrale parter.

c) Lærlinger

De sentrale parter peker på det lange og tette samarbeidet mellom arbeidsliv og skole. I videregående opplæring har lærlingordningen vært en viktig del. Med et sterkt voksende antall eldre er det helt nødvendig at kommunal sektor setter fokus på rekruttering og utdanning av fremtidig arbeidstakere.

Det er satt av store ressurser til denne satsingen, blant annet gjennom "Aksjon helsefagarbeider", der målsettingen nettopp er å bidra til å sikre tilstrekkelig antall læreplasser og rekruttere kvalifisert arbeidskraft til fremtidige oppgaver.

Helsefagarbeider er et nytt fag i videregående opplæring fra og med neste skoleår. Dette faget erstatter tidligere utdanninger for omsorgsarbeidere og hjelpepleiere med et mer modernisert innhold. De sentrale parter oppfordrer kommunesektoren til å ta et sterkt ansvar og legge forholdene til rette for dette faget med hensyn til et nødvendig antall læreplasser.

Kommunene kan vurdere å sette i gang egne stimuleringsstiltak for å få ansatte til å ta

på seg å være instruktører for lærlingene. Det vil bli tilbudt opplæringstiltak for instruktører sammen med lærere i videregående opplæring.

De sentrale parter er enige om å stimulere til å øke inntaket av lærlinger i hele kommunesektoren. KS har tidligere hatt målsetting om 1 læreplass pr 1000 innbygger. De sentrale parter oppfordrer kommunene til, så langt det er mulig, å gjennomføre dette.

- d) Utdanningsvikariat
Partene retter en ny henvendelse til Regjeringen og ber om at ordningen med utdanningsvikariater gjeninnføres som arbeidsmarkedstiltak.
- e) Seriositet i arbeidslivet
Partene viser til sluttrapporten til det partsammensatte utvalget som har sett på effekt av arbeidsinnvandring og forhold i tjenestemarkedet på kommunal sektor – og til utvalgets felles anbefalinger om tiltak for å fremme et seriøst arbeidsliv.

Partene konstaterer at de foreslåtte tiltakene følges opp i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping. Det pekes særlig på planens punkt om å stille krav i kommunale og fylkeskommunale anbudskontrakter til lønns- og arbeidsvilkår. Dette i henhold til ILO konvensjon 94 om arbeiderklausuler og til utvidet byggherreansvar for å ta inn kontraktklausuler med underleverandører for å sikre at arbeidstakerne får lønns- og arbeidsvilkår i tråd med allmenngjøringsforskrifter.

- f) Utviklingsarbeide – Branntjenesten
Brannvesenets kompetanse og ressurser er viktige for samfunnets og befolkningens trygghet. Framtidens brannvesen vil møte nye utfordringer og økte samfunnskrav. De sentrale parter erkjenner at brannvesenet står foran store utfordringer, særlig innenfor området forebyggende brannvern.
Partene konstaterer med uro den vekst i antall branner, omkomne og skadete mennesker i branner og ulykker. På denne bakgrunn er man enig om å analysere situasjonen, og hver for seg og sammen ta ansvar for å initiere prosesser som skal kunne ut i forslag til hvordan den kommunale branntjenesten skal møte utfordringene og hva som naturlig vil høre inn under branntjenestens kjerneområder.
Forebyggende arbeid, inklusive opplysningsarbeid og tilsynsfunksjoner knyttet til brannforebygging vil være naturlige og nødvendige arbeidsoppgaver.
Mål for arbeidet må være å forbedre kvaliteten på innsatsen og fremme forslag til tiltak. Arbeidstidsordninger må også være tema slik at tilrettelegging av kompetanseutvikling, bruk av kompetanse og ressurser kombineres med normalisering av arbeidsfri og helgefri.
- g) Diverse vedrørende undervisningspersonalet
1)
Protokoller av 24.02.86, 30.06.81 og 17.07.85, jf rapport fra partssammensatt utvalg for arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet og særavtale SFS 2213 av 2005, gjøres til gjenstand for lokale forhandlinger iht HA del A § 4-5.
2)
Reglene om ekstra godtgjøring for undervisning i fengsler videreføres.
- h) Vedrørende 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 for undervisningspersonalet pr 30.april 2004 videreføres frem til 30.april 2008.

- i) Musikk og kulturskoler
1. Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en skoletid/fellestid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I skoletid/ fellestid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/egenutvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.
 2. 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, 6 eller 7 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med opprykk.
- j) Innfasing for undervisningspersonale i folkehøgskolene
1. Undervisningspersonalet i folkehøgskolenes lønn etter A-tabellen i staten per 30.04.2006 omgjøres til et kronebeløp. Stillingskodene overføres til kodene for undervisningsstillinger i Hovedtariffavtalen kap 4 per 1.05.06.
 2. Tillegg gitt etter B-tabellen i statens regulativ omregnes til et kronebeløp per 1.05.06.
 3. Partene er enige om at følgende avtaler/bestemmelser som gjaldt for dette personell per 30.04.06 videreføres i tariffperioden:
 - Særavtale om arbeidstid og leseplikt m.m. i folkehøgskolen
 - Særavtale for skoleverket om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 17. Tillegget erstatter tilsvarende tillegg etter Hovedtariffavtalens bestemmelser
 4. Partene er videre enig om at det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå avtaleverket for undervisningspersonalet i folkehøgskolene med sikte på endelig innfasing i avtaleverket for kommunesektoren i hovedtariffoppgjøret pr. 01.05.08.
- k) Vedrørende Hovedavtalen og undervisningspersonalets overgangsordninger ved overføring av forhandlingsansvaret
- Bestemmelsen vedrørende rett til tillitsvalgt på arbeidsstedet og tillitsvalgtes rettigheter for permisjon for opplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen videreføres ut avtaleperioden.
- l) Undervisning etter introduksjonsloven
- Partene er enige om at det kan være en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht introduksjonsloven med den avtalefestede forlegning av årsverket som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS 2213.
- Sentrale parter er villige til å ta hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av uenighet om lokal arbeidstidsavtale i slike tilfeller.
- m) Bruken av og endelig plassering av stillingskode 0000 med krav om mastergrad skal drøftes av partene i tariffperioden med sikte på endelig avklaring innen 30.04.07.
- n) Partsammensatte utvalg

Pensjon / HTA Fellesbestemmelsernes §§ 10 og 11

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden:

1. Utreder en framtidig bærekraftig og økonomisk robust tjenestepensjonsordning, herunder arbeidstakers innflytelse samt medvirkning til finansieringen, tilpasset

det pågående arbeid med modernisert folketrygd. Utvalget behandler også de krav som er reist i tariffoppgjøret vedrørende pensjon, som ikke løses i tariffoppgjøret.

2. Gjennomgår Hovedtariffavtalens kap 1, Fellesbestemmelsene, §§ 10 og 11, herunder de krav som er fremmet i oppgjøret. Formålet med arbeidet er ikke reduksjon av ytelsesnivået, men klargjøring og oppdatert gjennomgang av bestemmelsene og kravene. Krav om forsikringer reist i forhold til SFS 2404 inngår i arbeidet under dette punkt.

Partene forutsetter at utvalget kan benytte Pensjonskontoret, og de ressurser det rår over, til avklaring av spørsmål av pensjonsfaglig karakter.

Utvalget sammensettes med 3 medlemmer fra KS, 2 fra hhv LO Kommune og Unio, og 1 fra hhv YS-K og Akademikerne Kommune.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser

Endret:

Merknad til § 1

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter personale i undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole som ble overført fra statlig til kommunalt avtaleområde pr. 01.05.2004.

2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

2. ledd:

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

4. ledd:

De lokale parter *drøfter utarbeidelsen* av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger.

**virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår. Erstattet av ny 2.5

Nytt punkt 2.4: Åremålsstillinger Erstatte SGS 1004 Ledere

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 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 åremålsstilling, 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 kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

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.

Ny:

2.5 *Tilsettingsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår regnes fra 01.08 til 31.12, henholdsvis 01.01 til 31.07, og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 01.08 til 31.07, inklusive lovbestemt feriefritid.*

2.6 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3

3.2.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § ~~58 nr. 2, 3 og 4.~~ 15-3 (3).

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § ~~58-A~~ 15-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § ~~60 nr. 2~~ 15-7 (2), og Hovedavtalen del B § 3-4 og del C § 3-2.*

** virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet som ikke er kommune.*

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår. Erstattet av nytt ledd

Nytt 2. ledd:

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 01.08.1999 iht grunnskoleloven eller Rettsvilkårsavtalen, omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

Nytt 2. ledd:

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser

4.2 37,5 timer pr. uke

Ordinær arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § ~~48~~10-3.

Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, ~~(jf. arbeidsmiljøloven §§ 48, 46 og 47).~~ jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Vakt på vaktrom

4.3.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § ~~46 nr. 5 og 6~~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.

4.3.1.2 Betalingsbestemmelse

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

4.3.1.3 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).

~~Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse, jul og nyttårsaften.~~

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 %.

4.4 Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 57-10-9

Ny

§ 4-7 Tjenestereiser

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

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 27,- pr. arbeidet time.

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås kr. 18,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår.

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.

[avsnitt]

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.

6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidсарbeid.

Nytt 2. ledd:

For undervisningspersonalet gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

6.2 Avgrensning

Overtidсарbeid 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 pr. 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.

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

For øvrig vises til pkt 6.8 og arbeidsmiljøloven §§ 49 og 50.

Tilpasning for undervisningspersonalet-utgår.

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*

Kommunen/virksomheten 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.

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 7 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

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

Nytt 2. ledd:

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

6.8 er flyttet inn under 6.3

6.8 Forskjøvet arbeidstid

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår

§ 7 Ferie

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår. Flyttes til ny 7.2

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.

Nytt ledd:

Undervisningspersonalet får erstattet ferie ved sykdom fra første virkedag.

Ny7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avviker hele den lovbestemte feriefritid (4 uker + 1 dag) sammenhengende i juli måned med avslutning siste virkedag i måneden, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger øker, og anses avvirket i de deler av året der det ikke er arbeidsplikt.

7.3 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for kommunalt tilsatte 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 feriepengegrunnlaget 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).

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår. Tas inn som nye ledd.

Nytt ledd til 7.3:

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepenge vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes 1. gangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er ansatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår ihht Forskrift til Opplæringsloven § 14.5.

Nytt ledd til 7.3:

Undervisningspersonale som gjeninntre i skoleverket hos samme arbeidsgiver etter studiepermisjon med delvis lønn eller uten lønn, får utbetalt full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden dersom opptjente feriepenge hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Nytt 1. ledd

For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjoner skje i den tid det ikke er undervisning om sommeren, men ikke i feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven § 7.2. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.

Nytt 2. ledd

Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt.

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes HTA § 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 kommunen 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 tilsammen 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.

~~8.2.2.2 Kommunen kan etter personlig søknad fortsette utbetalingen på samme måte ut over 3 måneder. I slike tilfelle skal lønn også ut over 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget med mindre det fattes særskilt vedtak om at den ikke skal medregnes.~~

-

Tilpasning for undervisningspersonalet:

Bestemmelsen gjelder ikke undervisningspersonale

~~8.2.2.3 Når arbeidstakeren etter 11 måneder av folketrygdens refusjonsperiode har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter sykefraværet, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder, jf. pkt. 8.2.2.1.~~

Tilpasning for undervisningspersonalet:

Bestemmelsen gjelder ikke undervisningspersonale

8.2.2.2

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn under 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.

8.2.3.1 Egenmelding

~~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.~~

8.2.3.1 Dokumentasjon

8.2.3.3 Friskmelding

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

8.2.3.4 Kontroll

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

8.2.4 Erstatningskrav

Kommunen 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.

~~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 og fødsel, jf. folketrygdloven § 14-4.~~

~~Med full lønn menes full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.~~

~~24 Hovedtariffavtalen~~

~~Inntil 12 uker av fødselspermisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.~~

~~Flerbarnsfødsel~~

~~Folketrygdloven § 14-7 tredje ledd (forlenget fødselspengeperiode) får i tilfelle anvendelse.~~

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med full lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. (Jf. lønn i pkt. 8.3.1.) Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til kommunal stilling når stillingen er tiltrådt.

~~8.3.3 Varsel~~

~~Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvike fødselspermisjonen, jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 6.~~

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 1/2 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. risikofyllt 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. Omplasseres 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.

~~8.3.5 Sykdom under svangerskap~~

~~Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter pkt. 8.2 inntil nedkomsten, så fremt sykdommen legitimeres ved legeattest.~~

~~8.3.6 Ny permisjon~~

~~Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.~~

8.3.4 Amming

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

~~8.3.8 Omsorgspermisjon for faren~~

~~I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 2. Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom, jf. pkt. 8.2.2.1.~~

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 stebarnsadopsjon 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, 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*

~~8.3.9 Gjeninntreden~~

~~Dersom moren gjeninntreder i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker (jf. pkt. 8.3.1), har faren, når han fyller vilkårene i pkt. 8.3.1 om tjenestetid, rett til permisjon med full lønn for den resterende del av perioden på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 14-9.~~

~~Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er kommunal arbeidstaker.~~

8.3.10

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven i de 4 uker som er forbeholdt faren. Se for øvrig folketrygdloven §§ 14-9 og 14-10. Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-19.

~~8.4 Adopsjon – ett/flere barn~~

~~Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforelder som har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får adopsjonspenger etter folketrygdloven kap. 14. Lønn beregnes som i pkt. 8.2.2.1.~~

~~8.5 Tidskonto~~

~~Jf. arbeidsmiljøloven § 31 A og folketrygdloven §§ 14-21 til 14-29.~~

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 gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

~~8.6 Omsorg for barn~~

~~Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf. reglene i arbeidsmiljøloven § 33 A. Lønn utbetales av kommunen etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2 og folketrygdloven kap. 9. Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede~~

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.

Ny § 8.5

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 virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

12.1 Hovedregel

Lønnsansienitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansienitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansienitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansienitet.

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

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, 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.

Tilpasning for undervisningspersonalet utgår.

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 med 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.

Nytt ledd:

For undervisningspersonale godskrives lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

12.5 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jfr. kap 4, pkt. 4.A.3 og kap 5, pkt. 5.3, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Nytt 3. ledd:

Timelønn for undervisning beregnes etter følgende formel:

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

14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljølovens § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdannelsesom er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/ arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.*

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag gis ny fridag som kompensasjon.

** virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet som ikke er kommune.*

14.3 *Bindingstid*

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen 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 kommunen

Kapittel 2 Pensjonsforhold

2.1.3 Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, *jf. §16-1 i vedtektene for TPO.*

2.1.5 Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale ~~med Statens Pensjonskasse og øvrige kommunale pensjonsordninger~~ mellom lovfestede tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. *Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.*

2.1.8 Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenstepensjonsforsikring.

Tjenstepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere. Under henvisning til dette skal premien minst beregnes på grunnlag av et kollektiv som hos den enkelte leverandør utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder.

En arbeidsgiver kan, uavhengig av foranstående, opprette egen pensjonskasse.

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 utjevningsskapskap etter pkt 2.1.8, 2. og 3. ledd, *jf. Vedtektene for TPO § 13-2, 3. ledd.*

~~Før saken kan avgjøres av kommunestyret/fylkestinget/styret, skal søknad om godkjenning inn under overføringsavtalen mellom offentlige pensjonskasser være sendt, og -~~ *Uttalelse* fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.

2.3.2 *Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder*

Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse *etter andre forhandlingsbestemmelser i hovedtariffavtalen* de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger.

I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger. *Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling.* Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

2.3.3 *Nedgang i pensjonsgrunnlaget*

Tillegg i alderspensjon på grunn av tidligere høyere lønnsnivå gis når medlemmet i en sammenhengende periode på 2 år har hatt et gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag – målt i antall grunnbeløp (G) – som er høyere enn pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. (For deltidstilsatte benyttes pensjonsgrunnlaget omregnet til full stilling ved denne sammenligningen.)

Pensjonen beregnes i så fall slik:

- Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjongivende 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.
- For at en nedgang i lønn ~~pga. redusert tilleggslønn~~ skal få innvirkning på fastsettelse av pensjonsgrunnlaget, må nedgangen i samlet lønn for hel stilling utgjøre minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp.

Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 1 Innledende bestemmelser

- ~~1.1~~ Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.
- ~~1.2~~ Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenstepensjonsordningen. Retten til å fratre med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenstepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.
- ~~1.3~~ Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenstepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenstepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 6 punkt 6.1.

~~§ 2 Styre~~

~~Se vedtekter for Tjenstepensjonsordning – TPO, kap. 16 (Vedlegg 5 til Hovedtariffavtalen)~~

§ 2 Pensjonsalder

- ~~2.1~~ Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 6, pkt. 6.1.
- ~~2.2~~ Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenstepensjonsordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrudd med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 3.

§ 3 Vilkår

- ~~3.1~~ For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.
- ~~3.2~~ Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 5, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspolis i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

- ~~4.1~~ Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenstepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt. AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppbeholder en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

Se § 7, tredje ledd, ~~pkt. 9.2~~ vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

- ~~4.4~~ Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KS' tariffområde med rett til AFP-pensjon, på det tidspunkt de fratrer med AFP, har bare rett til AFP og AFP-tillegget fra sin hovedarbeidsgiver.

Med hovedarbeidsgiver menes den arbeidsgiver hvor vedkommende hadde den høyeste arbeidsinntekten det siste kalenderåret før fratredelsen.

~~4.5~~ Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

~~4.6~~ Vilkårene i § 3 ~~pkt. 4.1 til 4.5~~ gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, *tredje ledd* ~~pkt. 6.2~~ for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, *annet ledd*, ~~pkt. 3.2~~

§ 4 Opptjeningskrav

~~5.1~~ I tillegg til at kravene mht. alder i § 2, ~~første ledd pkt. 3.1~~ og yrkesaktivitet i § 3 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

- 1) Arbeidstakeren må ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før uttaksåret.
- 2) Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
- 3) Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

~~5.2~~ Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjonsgivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjonsgivende inntekt menes inntekt som nevnt i folketrygdloven § 3-15, det vil i hovedsak si personinntekt unntatt pensjon.

Når den pensjonsgivende inntekt etter bestemmelsene skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

§ 5 Pensjonens sammensetting

~~6.1~~ Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. De enkelte pensjonselementer beregnes i samsvar med ordningen avtalt mellom LO og NHO.

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 2.

~~6.2~~ Fra fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, ~~annet ledd, pkt. 3.2~~ er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, ~~første ledd, pkt. 6.1~~

§ 6 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtaksfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Sosialdepartementets forskrift av 22. mai 2000 om kombinasjon av AFP og arbeidsinntekt gjelder tilsvarende.

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for dem som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 5, ~~tredje ledd, pkt. 6.2~~.

§ 7 Virkningstidspunkt m.v.

~~8.1~~ AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder iht. § 2 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.

~~8.2~~ Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

~~8.3~~ Dersom vedkommende oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreter retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, ~~tredje ledd, pkt. 6.2~~

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 8 Anke

Vedtak om ytelser fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16. desember 1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. §16-1 i vedtektene for TPO.

Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. *Slike enkeltsaker skal* ~~Saken~~ sendes via den *søknadsbehandlende* pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret. ~~har behandlet søknaden.~~

§ 9 *Styre*

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordning – TPO, kap. 16 (Vedlegg 5 til Hovedtariffavtalen).

§ 10 *Administrasjon*

Pensjoner etter denne avtale administreres av *aktuell pensjonsinnretning som har ansvaret for korrekt pensjonsutbetaling.* ~~arbeidsgivers pensjonskasse og utbetales på samme måte som pensjoner ellers.~~ Dersom arbeidsgiver ikke har etablert pensjonsordning, står arbeidsgiver ansvarlig for ytelsen.

Vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

§ 4-2 Faste tillegg

Faste tillegg utover regulativlønn tas med som pensjonsgivende etter regler som fastsettes i tariffavtale mellom ~~Kommunenes Sentralforbund KS~~ og arbeidstakernes organisasjoner.

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

TPO skal være omfattet av avtale ~~med Statens Pensjonskasse, kommunale pensjonskasser og kommuner med pensjonsordning i andre selskaper~~ mellom lovfestede pensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger om overføring av pensjonsansienitet («overføringsavtalen»).

For dem som er omfattet av avtalen, medregnes medlemstiden i de pensjonsordninger det er inngått avtale med. Pensjonen blir beregnet som om all opptjening hadde skjedd i én pensjonsordning, og hele pensjonen utbetales fra den pensjonsordning vedkommende sist var medlem av.

Avtalen regulerer også hvordan pensjonen skal fastsettes hvis arbeidstakeren helt eller delvis har samtidig opptjening i flere pensjonsordninger.

Det kan også avtales regler for medlemskap i de tilfeller hvor arbeidstaker samtidig har flere stillinger hos samme arbeidsgiver som hører inn under flere pensjonsordninger. Det kan da bestemmes at arbeidstaker skal innmeldes på grunnlag av sitt samlede arbeidsforhold i en av ordningene.

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

- a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har tjenesteår.

Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet. Bestemmelsene i § 8-8 siste ledd gjelder tilsvarende for fastsettelse av ektefellepensjon.

- b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og *avdøde* ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder for enker etter mannlige arbeidstakere med medlemskap i pensjonsordningen fra før 1. oktober 1976. De pensjonskasser som pr. 30.04.04 har annen dato beholder denne. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). Bestemmelsene i punkt a), første ledd tredje punktum samt annet og tredje ledd gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres evt. etter reglene i § 9-3.

§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

Medlem som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten å få rett til straks begynnende pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiveren, og som derved blir utmeldt av pensjonsordningen, har rett til oppsatt pensjon hvis *faktisk* opparbeidet medlemstid er på minst 3 år.

§ 13-2 Premieutbetaling

4. Premieforfall – mislighold

Arbeidsgiver ~~Forsikringstakeren~~ betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved ~~inngangen til utløpet av~~ det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsvirksomhetslovens § 8b-5 er inngått, og deretter ~~forskuddsvis~~ ~~etter skuddsvis~~ hvert kvartal. Det kan avtales andre forfallstidspunkter.

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles sekretariatet, jf. §16-2. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 8 b-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

§ 15-1 Anke til Trygderetten

Vedtaks om ytelser fra TPO kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16. desember 1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. §16-1.

Twist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. *Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlerne pensjonsinnretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret. Saken sendes via den pensjonsinnretning som har behandlet søknaden.*

Kap. 16 Pensjonskontoret ~~Styre og administrasjon~~

§ 16-1 Styret ~~for TPO og AFP~~

Styret har følgende sammensetning: ~~består av medlemmer med personlige varamedlemmer, opptil~~ Inntil 4 representanter fra KS ~~med tilsammen~~ (7 stemmer), 3 ~~stemmer~~ representanter fra LO Kommune (3 stemmer), 2 representanter fra ~~UHO~~ Unio-K (2 stemmer), 1 representant fra YS-K (1 stemme) og 1 representant fra Akademikerne-K (1 stemme). Stemmetallet til de respektive organisasjoner/sammenslutninger er uavhengig av hvor mange representanter som møter. De respektive organisasjoner/sammenslutninger velger selv sine varamedlemmer. ~~Partene fastsetter nærmere et hensiktsmessig antall representanter.~~ KS peker ut leder av styret, arbeidstakersiden nestledervervet og for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter jevnlig og minst 6 ganger pr. år, og ellers når lederen eller minst ett av medlemmene krever det. Styret er vedtaksfør når minst én representant fra henholdsvis KS, LO Kommune, ~~UHO~~ Unio-K, YS-K og Akademikerne-K er til stede, eller har avgitt fullmakt.

Det ~~Styret~~ skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de medlemmer som er til stede. For at styrevedtak skal ha gyldighet må minst én representant for hver av organisasjonene/sammenslutningene ha underskrevet protokollen. Det er adgang til slik tilslutning i etterkant av styremøtet.

Styrets oppgaver:

- Behandle anker ~~behandling~~ etter vedtektene for AFP og TPO.
- Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.
- Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.
- Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- Vedta tilsetninger, budsjett, regnskap og virksomhetsplan. ~~for administrasjonen av TPO og AFP på vegne av partene.~~
- Legge fram forslag til regnskap og budsjett.
- Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse.

§ 16-2 Sekretariatet ~~for AFP og TPO~~ Pensjonskontoret

Til å forestå den daglige drift, er det opprettet et sekretariat ~~for AFP og TPO~~ på vegne av tariffpartene.

~~Sekretariatet skal ha minst 3 ansatte, hvorav en er administrativ leder.~~

~~Sekretariatets oppgaver skal:~~

- 1 a. Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.
- 2 b. Forberede saker til styret for AFP og TPO.
- 3 c. Innhente nødvendig informasjon og utredninger, følge utviklingen, herunder vurdere konsekvensene av forslag til regelendringer og regelendringer, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjonsområdet.
- 4 d. ~~Utarbeide~~ ~~legge fram~~ forslag til ~~plan for virksomheten, regnskap og budsjett og virksomhetsplan.~~ ~~overfor styret~~
- 5 e. ~~Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser.~~
 - f. Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsvirksomhetsloven og forsikringsavtaleloven.

§ 16-3 Kontingent ~~Finansiering og drift av styre og sekretariat~~

Driften av Pensjonskontoret ~~styre og administrasjon for AFP og TPO~~ finansieres ved at alle pensjonsinnretninger innen KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik ~~trekk på~~ 0,01 % pr. år av samlet pensjonsgrunnlag pr. 1. november det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens pensjonskasse pr. samme dato. ~~et fra samtlige forsikringsgivere av TPO, som ermerkes til dette formål på vegne av tariffpartene og bransjen. Midlene overføres etterskuddsvis pr. kvartal.~~

Forsikringsgiverne av TPO inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år. Forsikringsgiverne skal parallelt med overførselen gi Sekretariatet en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag. De kommunale pensjonskasser 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 det påfølgende år.

§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringselskap med tilhørende datterselskap, skal ved henvendelse fra Pensjonskontorets sekretariat vederlagsfritt innen oppgitte frister gi forespurt informasjon på oppgitt format og i ønsket omfang og detaljeringsgrad. Tilsvarende gjelder for aktører relatert til kapitalforvaltning av pensjonsinnretninger.

Sekretariatet arrangerer møter og har dialog med aktørene, slik at informasjons- og erfaringsutveksling finner sted."

~~Alle forsikringsgivere som tilbyr TPO skal på skriftlig oppfordring stille statistiske data og relevante opplysninger vederlagsfritt til sekretariatets disposisjon. Det arrangeres jevnlig møter mellom sekretariatet og samtlige forsikringsgivere med sikte på gjensidig informasjon og erfaringsutveksling.~~

~~Kap. 17 Ikraftreden~~

~~§ 17-1 Ikraftreden~~

~~Disse vedtekter gjelder fra 01.05.2004.~~

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.1 Bruttolønn

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet forutsetter *en* lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. *Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.*

Det må være en sammenheng mellom kommunen/fylkeskommunens/virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. *Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.*

Det *skal* være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens *kompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte *som omfatter alle lønnskapitlene* minst en gang per år.

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

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlingsssammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

Det vises til vedlegg "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk".

3.2.2 Lønnsamtale

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunene/virksomheten *skal* utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, *tilrettelegging* av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

Ny 3.2.4 *Rett og plikt til forhandlinger*

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

3.3 Tilleggslønn

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg
- Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetting som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt *gjennom vurdering* ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap 3, pkt. 3.4, byttes første siffer i stillingskoden ut med et 9-tall.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere mm

Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger:

A Kommune/ fylkeskommune
Rådmann / ass.rådmann
Adm. sjef / ass. adm. sjef
Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

B Bedrift
Adm. dir (tilsvarende)
Generalsekretær
Adm. dir / 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.

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
9450	Øverste administrative leder

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 leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, punkt 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. 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

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift jfr. Hovedavtalens del A § 6-2.

3.4.3

3.4.1 og 3.4.2 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i HTA for berørte stillinger. *Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal være sikret en lønnsutvikling i tariffperioden.*

3.4.4

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapittel og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr. 284 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende *og vurderes en gang i året.*

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager per uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste tillegg).

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige regler.

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.

Kapittel 4 Sentrale lønns –og stillingsbestemmelser

Stillingsgrupper	Minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Kap 4 B					
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	206 500	211 500	226 000	254 300	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	232 300	237 300	246 800	269 300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	270 000	276 000	283 900	308 200	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	289 100	294 100	300 600	325 000	
<i>Stillinger med krav om mastergrad</i>	<i>310 000</i>	<i>330 500</i>	<i>351 000</i>	<i>368 000</i>	
Kap 4 C					
Lærer	278 500	297 500	304 800	313 000	349 400
Adjunkt	295 500	312 000	322 200	332 500	365 800
Adjunkt (m tilleggssutd)	300 100	322 200	336 600	345 800	375 600
Lektor	308 900	329 400	349 900	366 300	401 200
Lektor (m tilleggssutd)	319 100	339 700	360 200	378 000	419 500

Kap. 4.A Forhandlingsbestemmelser

4.A.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver. Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

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 definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KS og den angjeldende forhandlingssammenslutning, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalens del A § 6-3.

4.A.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt 4.1.1 og 4.1.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- ~~en stillings arbeids- og ansvarsområdet er betydelig~~ endret som følge av at arbeidstakeren i ~~stillingen~~ har fullført kompetansegivende etter-/ videreutdanning.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalens del A § 6-2.

4.A.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere

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

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

4.A.4 Regulering 2.avtaleår

Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14-fjorten- dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten- dagers varsel (dog ikke til utløp før 1.mai 2007).

Partenes valgte organer (representantskap, landstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til 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, jfr. 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. *Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*
5. *Ledere 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.*

Stillingskoder med hovedbenevnelse

Se for øvrig vedlegg 1:

Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse.

Stillingskoder med hovedbenevnelse			
7342	Ambulansesjåfør	6771	Landbruksvikar
6014	Arbeider	6675	Miljøterapeut
6671	Arbeidsterapeut	6816	Musikk- og kulturarbeider
6572	Assistent	6814	Musikk- og kulturskolelærer (m.høgskole)
7024	Barnepleier	6937	Musikk- og kulturskolelærer (m.utd. utover høgskole)
6508	Barnevernspedagog	7637	Pedagogisk leder*
7026	Bibliotekar	7249	Ped.psyk.rådgiver
7237	Brannkonstabel	6583	Pleiemedarbeider
7498	Distriktmusiker (m.høgskole)	7210	Renholder
7495	Distriktmusiker (m.utd. utover høgskole)	7531	Saksbehandler
6517	Ergoterapeut	6863	Sekretær
7517	Fagarbeider	6912	Servicemedarbeider
6986	Fagarbeider (m.særaldersgrense)	6883	Sjåfør
6910	Fotterapeut	7168	Sosialkurator
7066	Fysioterapeut	7534	Sosionom
6709	Førskolelærer	7617	Spesialfysioterapeut
7520	Førstesekretær	7681	Spesialhjelpepleier
7199	Helsesekretær	7522	Spesialpedagog
6185	Helsesøster	7523	Spesialsykepleier
7076	Hjelpepleier	7174	Sykepleier
6190	Hjemmehjelp	7100	Tannhelsesekretær
6527	Håndverksmester	7175	Tannpleier
7592	Klinisk barnevernspedagog	7177	Tekniker
7619	Klinisk sosionom	7710	Tverrfaglig spes.utd. med høgskole
6559	Konsulent	6541	Vaktmester
7196	Kontomedarbeider	6455	Vernepleier
6221	Kontrollør /inspektør	0000	Stillinger med krav om mastergrad

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

Administrativ leder	
7451	Leder
Fagleder	

7453	Fagleder
7003	Arbeidsleder

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

Unge arbeidstakere	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	165 200
Fra 16 år til 18 år	185 850

Kap 4.C Undervisningsstillinger i skolen

Innledende merknad:

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet i vedlegg X til HTA

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
7960	Lærer uten godkjent utdanning*
7961	Lærer
7962	Adjunkt
7963	Adjunkt med tilleggsutdanning
7965	Lektor
7966	Lektor med tilleggsutdanning

*Lærer uten godkjent utdanning innplasseres i stillingskode 7960 med minstelønn som fagarbeider

Administrativ leder	
7951	Rektor/leder
Fagleder	
7954	Avd.leder/Undervisningsinsp/fagleder

Kapitel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapitel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen

3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl. a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Lønn fastsettes som årslønn.

5.1 Stillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
8293	Maskinist*
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
8301	Tannlege
8533	Veterinær

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

Leder	
8451	Leder

5.2 Årlig lønnsforhandling/regulering

De lokale partene gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1.oktober hvert år.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/ bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.mai.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Det vises til Hovedavtalens del A § 6-2.

Ved pendelvoldgift består nemnda av oppmannen. Partene lokalt prosederer og det er partenes siste krav/tilbud som er gjenstand for nemndas avgjørelse.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jmfør pkt 5.2, annet ledd.

5.3 Annen lønnsregulering

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

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

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

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

5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjør og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Vedlegg til HTA: 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.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøtet etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte 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.*

Drøftingsmøte 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

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

- 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 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 lønnstviser bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er slutført.

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingskodene (stk) 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med opprykk, 7964 Lektor og 7966 Lektor med opprykk etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

Innplassering stk.7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med opprykk, 7963 Lektor og 7965 Lektor med opprykk, forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Praktisk pedagogisk utdanning (PPU) teller ved innplassering med det antall studiepoeng/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent praktisk pedagogisk utdanning fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall. De som fyller de faglige kravene og har fag som er med i læreplanene for vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, får minstelønn som om vedkommende hadde fullført sin utdanning i sin helhet.

Stillingskode 7961 Lærer

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng/60 vektall), innplasseres i stillingskode 7961 Lærer

Stillingskode 7962 Adjunkt

Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng/80 vektall), innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt

Stillingskode 7963 Adjunkt med opprykk

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med opprykk

Stillingskode 7965 Lektor

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags/mastergradsnivå, innplasseres i stillingskode 7965 Lektor

Stillingskode 7966 Lektor med opprykk

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vektall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med opprykk

Morsmålslærer

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som har godkjent lærerutdanning og eventuelt tilleggsutdanning fra Norge og hjemlandet, innplasseres i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med opprykk, 7965 Lektor, 7966 Lektor med opprykk etter reglene i tariffavtalen om normert studietid.

Merknader:

Tidligere godkjent kompetanse

Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon, har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingskoder lik den godkjenning de fikk. Innplassering i stillingskode etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektall.

Videreutdanning

Tilfredsstillende en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra det tidspunkt vedkommende har gjennomført tilleggsutdanningen. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn.

I tillegg til universitets- og høyskoleutdanning skal videreutdanning for faglærere i yrkesfaglige studieretninger tatt utenom universitets- og høyskolesystemet (f. eks. ett fagbrev i tillegg til det som gir tilsetningskompetanse) godkjennes som videreutdanning og gi grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 studiepoeng

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning utover videregående skoles nivå og 4-års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) med avlagt eksamen før 01.08.99, innplasseres i stillingskode 7961 Lærer. Er pedagogisk kompetanse (PPU) tatt etter 01.08.99, innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.

Morsmålslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever som har ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

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 kommunen/fylkeskommunen/virksomheten ut fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

6.1 -

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 virksomhet, jf. opplæringslova § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § 4-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringslova § 3-5 uten å være elev eller lærling.

6.1.1 -

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), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 6.1.5.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

6.1.2 - Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet 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 %

6.1.3 - Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 1/2 års læretid i virksomheten:

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

2 1/2 års læretid i virksomheten:

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

3 års læretid i virksomheten:

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 6.1.2 og 6.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

6.1.4 - Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og 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).

6.1.5 - Lønn lærekandidater

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

6.1.6 - 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.

6.1.7 – Avsetting av tid NY

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

6.1.8 - Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

6.1.9 - 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.

6.1.10 - Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

6.1.11 - Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

6.1.12 - Annet arbeid

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

6.1.13 - Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan

medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

6.1.14 - Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 10.2.

6.1.15 - Bruttolønn

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

I Felles forord

Partene er enig om følgende innledende forord til Hovedavtalen:

De sentrale parter har inngått denne hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et godt virkemiddel for

å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for hverandres roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp hovedavtalens intensjoner.

II Til forhandlingsprotokoll

a) Sentralt kontaktmøte

Partene sentralt skal to ganger i året gjennomføre kontaktmøter om hvordan Hovedavtalen praktiseres lokalt. Sentralt kontaktmøte skal bidra til at partene lokalt legger hovedavtalens intensjoner til grunn for sine samarbeidsformer og tillitsvalgtordninger. Dersom det foreligger lokal uenighet om hovedavtalens intensjoner er fulgt, kan partene bringe saken opp til drøfting i kontaktmøtet.

Andre sentrale temaer for kontaktmøtet kan være fornying og kvalitet - herunder strukturspørsmål og oppfølging av nasjonale reformer i kommunal sektor. Partene kan videre bringe inn tema som de mener er relevante for KS å ta opp i sine kontakter med arbeidsgiverorganisasjoner og statlige myndigheter.

b) Felles skolering

KS vil ta initiativ til iverksetting av felles skolering i Hovedavtalen i regi av partene sentralt og eventuelt vurdere å følge opp med tilsvarende i øvrig avtaleverk, bl.a. basert på erfaringene med dette.

c) Overføring av bestemmelser fra hovedavtalen til hovedtariffavtalen

Hovedavtalens bestemmelser om henholdsvis:

- Utdanningspermisjon i del B § 7-1
- Bindingstid i del B § 7-3
- Eksamen/fagprøve/prosjekt o.l i del B § 7-4,

overføres til hovedtariffavtalen pr. 1.5.2006. Fremsatte krav behandles som del av hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2006. Inntil reforhandling av hovedtariffavtalen, gjelder nåværende §§ 7-1, 7-3 og 7-4.

d) Partsammensatte utvalg

Lokal forhandlingssammenslutningsmodell

Det nedsettes et partsammensatt utvalg for å samle erfaringer fra bruk av forhandlingssammenslutningsmodellen lokalt, samt initiere til prøveprosjekter der man tar i bruk forhandlingssammenslutningsmodellen lokalt.

Konkurransesetting

Det nedsettes et partsammensatt utvalg for å vurdere behovet for å sikre medbestemmelse og medinnflytelse i de ulike fasene av en prosess med konkurransesetting gjennom forslag til lokale retningslinjer.

e) Redaksjonsutvalg for gjennomgang av avtalen før trykking

Det nedsettes et redaksjonsutvalg for gjennomgang av avtalen før trykking, herunder:

- ajourhold av Hovedavtalens henvisninger til hovedtariffavtalen
- ajourhold av arbeidstakerorganisasjoner med partsforhold
- gjennomgående oppretting av Kommunenes Sentralforbund til KS, LOK til LO-kommune og UHO til Unio

III Krav/tilbud til endringer i hovedavtalen

Bestemmelser der KS fremmer krav/tilbud er inntatt i sin helhet. Ny og/eller endret tekst er merket med *kursiv*.

Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

Det tas forbehold om nye/endrede krav under forhandlingene.

Del A Forhandlingsordningen

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 1.1.2006 til 31.12.2009.

§ 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig. [flyttet fra 4. ledd]

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjonens /forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen benyttes fullt ut, er den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om lokale særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningen.

Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

Ny

§ 4-7 Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i Hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene, jfr. dog 2. ledd.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønns-forhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlings-sammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemplene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlings-sammenslutningens lokale ledd kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

Merknad: § 4-7 gjelder ikke energiverk, jfr. del A, § 8.

§ 6-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av de lokale parter kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen *kapittel 3, pkt 3.4.2, kapittel 4, pkt 4.A.2 og kapittel 5 pkt. 5.2.*

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå *avtale* hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er *lokal* tvisteløsningsmodell.

§ 6-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4 pkt. 4.A.1. – Anke

./.

Det sentrale ankeutvalget, jf HTAs kapittel 4, pkt 4.A.1, består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmeklingsmannen
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 1 representant fra KS

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

§ 8 Særskilte bestemmelser for energiverk

Forhandlinger om Hovedtariffavtalen for energiverk skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Ved avslutning av forhandlinger eller megling skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon enten anbefale eller forkaste forslaget.

Lokale lønns – og særavtaleforhandlinger og tvister *om disse*, skjer etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen for energiverk.

Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. Kommuneloven kap. 11

§ 1-1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra - gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse – til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom *videreutvikling* av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.

§ 1-2 Samarbeid

Kommunesektoren er i stadig endring. Innbyggere og brukere har økende forventninger til tjenestene. Det gjelder så vel omfang som kvalitet og tilgjengelighet, og stiller arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner overfor nye utfordringer med hensyn til samarbeid. Innenfor rammen av vedtatte økonomiske og politiske mål vil et godt samarbeid være av avgjørende betydning for utvikling av tjenestene. Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer *ovenfor arbeidsgiver*. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelse og *medinnflytelse* skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunens organisering.

§ 1-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Partene skal som *hovedregel* være representert i ad hoc -utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

§ 1-4 Omstilling og utvikling

Målsettingen med omstillingsarbeid er å gi innbyggerne best mulig service ved å oppnå høyest mulig kvalitet og forbedret faglig standard på tjenestene ved riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser.

Det er partenes forutsetning at omstillingsarbeid *tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk.* Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for *videreutvikling* av virksomheten.

§ 1.4.1. Omorganisering

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- *omorganisering/omlegging av driften,*
- *rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser*
- *informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønnsordning).*

NY (protokolltilførsel inntas som ny § 1.5)

§ 1.5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. *Felles skolering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel.*

Det skal gjennomføres årlige opplærings- / erfaringskonferanser om Hovedavtalen i den enkelte virksomhet i fellesskap og hvor den øverste arbeidsgiverrepresentant også deltar.

På møtet skal det blant annet drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og virksomheten om den praktiske tilretteleggingen av dette arbeidet, jfr. blant annet HA del B § 3-1. *Det føres referat fra møtene.*

§ 2-3 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon, for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen jfr. § 3-3 e).

§ 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt, for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jfr. § 3-3d).

§ 2-6 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant tillitsvalgte i en arbeidstakerorganisasjon.

§ 3 Arbeidsgiver og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) *Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Ved desentralisert fullmaktsnivå, avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.*
- c) *Ved endringer og omstillinger*
 - *i kommunen/fylkeskommunen/bedriften*
 - *mellom kommuner/fylkeskommuner*
 - *ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer**som vil få betydning for arbeidstakerne, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.*
- d) *Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:*

- ledige og nyoprettede stillinger
 - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- f) *De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.*
- g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
- i) *I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmels-grunnlaget fremgå.*

§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres *drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll* fra slike møter.
- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.
- c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.
- f) *Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller, jfr. dog § 3.4, 4. ledd.*
- g) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

- a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. *Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og*

frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).

- b) Det er avgjørende for *suksess og effektivitet* at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig. På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.

Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.

Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.

- c) Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, *baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:*

(1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375

medlemmer,

(2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag/yrkesgrupper.

Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), kan få tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

Ut fra lokale forhold, jfr. § 3-3 a), drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2).

Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer.

(3) Organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordning, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer.

Forhandlingssammenslutninger med færre medlemmer enn 200, kan få tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og 200.

Hver organisasjon/forhandlingssammenslutning disponerer selv sine tildelte tillitsvalgtressurser. Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

- d) Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, *jfr. dog § 2-3.*
- e) Ut over ordningen etter § 3-3 d) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunen/fylkeskommunen *styrings- og* organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i *denne avtale.*
- f) Forhandlingssammenslutning som ønsker det, kan, ha felles tillitsvalgtordning.
- g) Valg av tillitsvalgte *etter denne avtale* må meddeles skriftlig til arbeidsgiver. *En tillitsvalgtes rettigheter og plikter inntreer når melding er mottatt av arbeidsgiver.*
- h) Arbeidstakerorganisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune/fylkeskommune har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte. Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.
- i) Fellestillitsvalgt og tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som den fellestillitsvalgte representerer, utgjør forhandlingssammenslutningsutvalg, og kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.
- j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.
- k) Arbeidsgiver stiller til disposisjon kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som ikke har hel permisjon, skal det så langt det er praktisk mulig gis nødvendig kontorplass.
- l) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-3 c), lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens *lønnsbestemmelser* forholdsmessig. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.
- m) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuell *skifte* av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

§ 3-4 *Rett til fri fra ordinært arbeid*

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.

Med lønn menes i denne forbindelse *ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.*

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

§ 3-5 *Permisjon*

- a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- b) Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- c) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons
 - styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
 - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
 - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
 - og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

I tillegg til denne permisjonsrett kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i forhandlingssammenslutningens tilsvarende organer.

Yrkesorganisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/*yrkesfaglige seksjoner* med minst 500 medlemmer kan innvilges samme permisjonsordninger, jf. 3. ledd.

- d) Arbeidstaker har rett til permisjon *uten lønn* for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling.

§ 3-6 *Tillitsvalgtopplæring [Flyttet redaksjonelt fra § 7-2]*

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. *Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.*

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

§ 3-7 *Tillitsvalgtes oppsigelsesvern*

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i kommunen/fylkeskommunen.

§ 4 *Partssammensatt utvalg*

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommunelovens § 25.

Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, *herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv.*

I halvårlige møter drøftes dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater fra KS sine kontakter med statlige myndigheter samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av forhandlingssammenslutningene lokalt etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

Nærmere retningslinjer for utvalget(ene) fastsettes gjennom reglement lokalt.

Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget bør delta med en observatør med møte- og talerett.

SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring.

Generelt

Avtalen er hjemlet i HA del A § 4-3.

Som hovedregel gjelder HTA og aktuelle, sentrale særavtaler med de unntak og tillegg som framgår av denne avtalen.

Avtalen gjelder for perioden 1.8.2006 til 31.12.2009.

Avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet

Avtalen gjelder for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring.

Partene er enige om at eventuell uenighet i forbindelse med reforhandling av avtalen kan bringes inn i Hovedtariffoppgjøret pr 1.5. 2010.

Intensjoner

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 forhold til organiseringen av 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.

I tillegg til selve undervisningen består lærernes arbeid i hovedsak av 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 byrdefullhet knyttet til undervisningen.

Avtalen skal ikke medføre redusert ressursbruk i skolen.

Lokal fastsatt arbeidstidsavtale, innhold og prosedyrer

Lokal behandling

Lokal avtale inngås mellom kommunen/fylkeskommunen og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Lokale avtaler må være innenfor rammene av de fastsatte intensjoner.

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

Utviklingsmål for skolen skal fastlegges i kommunens/fylkeskommunens sentrale styringsdokumenter.

Kommunale /fylkeskommunale avtaler om arbeidstid inngås etter en prosess som skal involvere undervisningspersonalet ved den enkelte skole. Rektor og de tillitsvalgte drøfter hvilke avtalebestemmelser de ønsker å følge ved sin skole. Synspunkter nedfelles i referat, jfr. Hovedavtalen. Det skal framgå om disse synspunkt er omforente eller om det er uenighet på ett eller flere punkt

Hvis kommunen/fylkeskommunen eller arbeidstakerorganisasjonene ønsker å gi uttrykk for sine synspunkt på innholdet i en lokal arbeidstidsavtale i forkant av denne prosessen, skal det ha vært ført drøftinger på forhånd mellom kommunen/fylkeskommunen og de berørte organisasjoner. Referatet fra disse drøftingene skal gjøres kjent ved den enkelte skole.

En kommunal/ fylkeskommunal avtale om arbeidstid kan på bakgrunn av denne prosessen inneholde ulike elementer for de ulike skoler, være lik for hele

kommunen/fylkeskommunen, være lik den sentrale avtalen for hele eller deler av avtalebestemmelsene, eller være bygget opp på helt selvstendig grunnlag. Men for alle alternativ skal avtalen fastsettes med bakgrunn i de felles utviklingsmål for skolen.

Kommer partene på lokalt nivå ikke fram til enighet om innholdet i en arbeidstidsavtale, skal uenigheten nedfelles i en protokoll. Partene må beskrive hva de er uenige om og begrunne sine standpunkter i forhold til de utviklingsmål som er fastsatt og andre lokale forhold som måtte være av betydning.

Sentral behandling.

a)Avtaler som skal gjelde skoleåret 2007/2008 og 2008/2009

De sentrale parter behandler uenigheten og kan fastsette avtaleteksten med bindende virkning.

De sentrale partene behandler tvisten på grunnlag av uenighetsprotokollen, de utviklingsmål som er fastsatt lokalt og andre lokale forhold av betydning. Den lokale avtalen gjøres gjeldende på de områder hvor det er enighet. Dersom de sentrale partene ikke blir enige om gjenstående deler, kan en av partene kreve at den sentrale avtalen gjøres gjeldende på de områder det er uenighet. I denne prosessen kan de sentrale parter også bli enige om å sende tvisten tilbake til de lokale parter med råd om hvordan den kan behandles lokalt.

b)Avtaler som skal gjelde skoleåret 2009/2010

De sentrale parter gjennomfører bistandsforhandlinger ved lokal uenighet

Kommer partene ikke fram gjennom bistandsforhandlinger, fastsetter de sentrale parter endelig avtaletekst.

Oppnås ikke enighet om denne, behandles saken i sentral opprettet nemnd for dette formål. Nemnden skal se hen til at det endelige resultatet samlet sett ikke skal være dårligere enn den sentrale avtalen.

Den sentrale nemnd består av oppmann og en representant fra hver av de sentrale parter, samt en representant for hver av de lokale parter.

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 38 uker innenfor årsverket på 1687.5 timer
- Hvordan arbeidstiden skal plasseres innenfor denne tiden
- fordeling av tid til undervisning, annet arbeid med elever, kollegialt samarbeid, individuelt arbeid, kompetanseutvikling og samarbeid med foresatte og andre instanser utenfor skolen.

- Hvilke prinsipp 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
- Eventuelle avvik fra sentralt fastsatte regler som utløser overtid.

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 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår. I tillegg avsettes 1 uke til kompetanseutvikling og planlegging m.m.

2. Inndeling av årsverket

Lærerne får avsatt tid til undervisning, annet arbeid med elever, kollegialt samarbeid, for- og etterarbeid, samarbeid med foresatte og instanser utenfor skolen, faglig-administrative oppgaver og andre planlagte aktiviteter med:

1300 timer på barnetrinnet
 1225 timer på ungdomstrinnet
 1150 timer i videregående opplæring

Dette er arbeidsplanfestet tid der tid utover 38 uke ligger inne med 37,5 timer pr uke og tid til undervisning slik den framkommer som årsrammer i vedlagte tabell.

Lærerne spiser og legger nødvendig pausetid innenfor arbeidsplanfestet tid.

Resten av årsverket disponeres av læreren til for- og etterarbeid og faglig åjourføring.

3. Arbeidsplaner

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

Det skal være minimum to planperioder. Den enkelte lærers arbeidsbelastning søkes fordelt mest mulig jevnt over planperiodene.

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.

Arbeidsplanfestet tid fordeles med maksimalt 37,5 timer pr. uke og maksimalt 9 timer pr. dag innenfor de 39 ukene.

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.

Pålagt arbeid ut over oppsatt arbeidsplan, eller arbeidsplaner som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring.

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 de på følgende måte:

- a. Arbeidet utføres i arbeidsplanfestet tid om ikke annet avtales.
- b. Reduksjon for å utføre kontaktlærertjeneste, kontaktlærer for elevrådet og andre funksjoner 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 40 uker.

6. Bestemmelser om tidsressurser

Det avsettes 76 årsrammetimer pr opprettet gruppe (maks 30 elever) på ungdomstrinnet. Ressursene forutsettes nyttet blant annet til sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning, kontaktlærer elevråd og eventuelt lokalt opprettede funksjoner.

a) Byrdefull arbeidssituasjon

Ressurs til lærere med en byrdefull arbeidssituasjon fastsettes til 2 årsrammetimer per elev ved de enkelte grunnskole og enhet i voksenopplæringen, og 2 årsrammetimer per elev ved den enkelte skole/enhet i videregående opplæring.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på kommunalt/fylkeskommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens arbeidssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes arbeidsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av arbeidsoppgaver.

b) Kontaktlærertjeneste for elevene

Lærere i grunnskolen og i videregående opplæring som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, redusert årsrammen for undervisning med minimum 38 timer.

c) Sosillærer/rådgiver i ordinær grunnskole

På den enkelte skole avsettes det minimum 38 årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning på ungdomstrinnet.

d) Sosillærer/rådgiver ved egne skoler for spesialundervisning og ved skoler ved sosiale og medisinske institusjoner

Lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning for elever på ungdomstrinnet, får redusert årsrammen for undervisning med inntil 76 årsrammetimer pr. 6 elever.

e) Rådgiver i videregående opplæring

På den enkelte skole avsettes det minimum 38 årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører rådgivning.

f) Voksenopplæring

Der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer, sosillærer/rådgiver i voksenopplæringene, gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i.

g) Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

h) Prosedyre ved krav om nye eller endrete årsrammer i fag i videregående opplæring

Forhandlinger om nye eller endrete årsrammer opptas etter krav fra en av partene. Til vanlig vil dette være i forbindelse med nye/endrede læreplaner i fagene. Bestemmelsen hjemler ikke adgang til å foreta andre endringer i avtalen.

Implementering

Høsten 2006 nyttes til fellesskolering i nytt avtaleverk.

Den sentrale delen av avtalen gjøres gjeldende for skoleåret 2006/07.

Lokal avtale gjøres gjeldende fra 1/8 2007. De lokale parter kan iverksette lokal avtale før om det er enighet om det.

Lokal avtale gjelder for ett skoleår om gangen så sant ikke annet avtales.

Diverse bestemmelser

1. Lønnsbestemmelser

1.1 Godtgjøring for funksjoner

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr år/måned så lenge de har slike oppgaver.

Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger som kan delegeres til skolene når partene er enige.

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er minimum kr. 10 000 pr. år.

Rådgiver-/sosiallærertjeneste godtgjøres med minimum kr. 12 000 pr. år.

Godtgjøring for lokalt oppretta funksjoner, herunder samlingsstyrer, fastsettes lokalt.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene 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 funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud
- Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring

Tilleggene er pensjonsgivende.

1.2 Stillingsvern

Det personell i videregående skole som var tilsatt i uoppsigelig stilling pr. 01.08.99 da Opplæringslova ble iverksatt, kan ikke sies opp, men har plikt til å gå over i annen stilling dersom en skole blir innskrenket, omorganisert eller nedlagt.

Overføring skal så vidt mulig skje til stilling som krever de samme faglige kvalifikasjoner. Vedkommende beholder lønn og de øvrige økonomiske rettigheter som er opparbeidet på overføringstidspunktet, men følger for øvrig de vilkår som gjelder den nye stillingen.

1.3 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.

I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

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 delstilling godtgjøres med ordinær timelønn.

1.4 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 skoletid/fellestid som ligger i arbeidsplanen til den enkelte.

2. Skoleledelse

2.1 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. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

2.2 Ledelsesressurs

Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole. I utgangspunktet videreføres ledelsesressursen skoleåret 2005/06 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.

I grunnlaget for drøftingene om å øke 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 og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

2.3 Lønnsinnplassering

Skoleledere (rektor, assisterende rektor/inspektør) tilsatt etter 01.05.2006, skal sikres minimum den lønn de ville hatt etter gjeldende kriterielønnsystem pr. 30.04.2004, justert med generelle tillegg gitt i perioden 01.05.2004 til 01.05.2006.

Vedlegg 1

Årsrammer i videregående opplæring Gammel struktur - fag fordelt på årsrammer

Årsramme 847			Årsramme 739		
Kroppsøv.	AØA	GK	Samf.fag*	Yrkesfag	VK I
Kroppsøv.	AØA	VK I	Samf.fag*	Idrett	VK I

Kroppsv.	Yrkesfag	GK	Samf.fag*	MDD	VK I
Kroppsv.	Yrkesfag	VK I	Samf.fag*	AØA	VK I
Kroppsv.	MDD	GK	Naturfag*	AØA	GK
Kroppsv.	MDD	VK I	Naturfag*	Yrkesfag	GK
Kroppsv.	AØA	VK II	Naturfag*	Yrkes/På	VK II
Kroppsv.	Yrkesfag	VK II	Naturfag*	Idrett	GK
Kroppsv.	MDD	VK II	Naturfag*	MDD	GK
FPF/PF	Mek. Fag /KP	GK	2. fr.språk	AØA	GK
FPF/PF	Mek. Fag /KP	VK I	2. fr.språk	Idrett	GK
FPF/PF	Mek. Fag /KP	VK II	2. fr.språk	MDD	GK

FPF/PF	Hot./Nær	VK I
FPF/PF	Hot./Nær	VK II
FPF/PF	Byggfag/T.bygg	VK I
FPF/PF	Byggfag/T.bygg	VK II
FPF/PF	Trearb.fag/Form	VK I
FPF/PF	Trearb.fag/Form	VK II
FPF/PF	Naturbruk	VK I

Årsramme 810

FPF/PF	Helse/sos	GK
FPF/PF	Helse/sos	VK I
FPF/PF	Helse/sos	VK II
FPF/PF	Elektrofag	GK
2. fr.språk	Hotell/nær	VK I
FPF/PF	Naturbruk	VK II

Årsramme 778

FPF/PF	Elektrofag	VK I
FPF/PF	Elektrofag	VK II
FPF/PF	Salg/service	GK
FPF/PF	Med./komm	GK
FPF/PF	MDD	GK

Årsramme 700

Norsk*	AØA	GK
Norsk*	Yrkesfag	GK
Norsk*	Yrkesfag	VK I
Norsk*	Idrett	GK
Norsk*	MDD	GK
Engelsk*	AØA	GK
Engelsk*	Yrkesfag	GK
Engelsk*	Yrkesfag	VK I
Matematikk*	AØA	GK

Historie	AØA	VK I
Geografi	AØA	VK I
Øk/info	AØA	GK
Naturfag	Naturbruk	GK
Historie	Yrkes/På	VK II
Historie	Idrett	VK II
Historie	MDD	VK II
Historie	AØA	VK II
FPF/PF	Idrett	GK
FPF/PF	Salg/service	VK I
FPF/PF	Salg/service	VK II
FPF/PF	Med./komm	VK I

Årsramme 856

FPF/PF	Hot./Nær	GK
FPF/PF	Byggfag/T.bygg	GK
FPF/PF	Trearb.fag/Form	GK
FPF/PF	Naturbruk	GK

Årsramme 759

Rel/etikk	Idrett	VK II
Rel/etikk	MDD	VK II
Rel/etikk	AØA	VK II

Årsramme 661

Engelsk	Yrkes/På	VK II
Engelsk PF	AØA	VK I
Engelsk PF	AØA	VK II
2. fr.språk	AØA	VK I
2. fr.språk	AØA	VK II
2. fr.språk	Idrett	VK I
2. fr.språk	MDD	VK I
Bed.øk	AØA	VK I
Nær.øk	AØA	VK I

Matematikk*	Yrkesfag	GK	Nær.øk	AØA	VK II
Matematikk*	Idrett	GK	Medie/info	AØA	VK I
Matematikk*	MDD	VK I	Medie/info	AØA	VK II
Engelsk	Idrett	GK	Ma/str/led	AØA	VK II
Engelsk	MDD	GK	Rettslære	AØA	VK II
Ma/str/led	AØA	VK I	Pol/samf	AØA	VK I
Rettslære	AØA	VK I	Pol/samf	AØA	VK II
Samf.øk	AØA	VK I	Matematikk	Yrkes/På	VK II
Samf.øk	AØA	VK II	Matte PF	AØA	VK I
Info.tekn.	AØA	VK I	Matte PF	AØA	VK II
Info.tekn.	AØA	VK II	Geofag 1/2	AØA	VK I
FPF/PF	Idrett	VK I	Geofag 1/2	AØA	VK II
FPF/PF	Idrett	VK II	Fysikk PF	AØA	VK I
FPF/PF	MDD	VK I	Fysikk PF	AØA	VK II
FPF/PF	MDD	VK II	Kjemi PF	AØA	VK I
	Med./kom				
FPF/PF	m	VK II	Kjemi PF	AØA	VK II
			Bio PF	AØA	VK I
			Bio PF	AØA	VK II

Årsramme 622

Norsk	AØA	VK I
Norsk	AØA	VK II
Nordsamisk	AØA	VK I
Nordsamisk	AØA	VK II
Samisk 2. spr	AØA	VK I
Samisk 2. spr	AØA	VK II
Norsk*	Yrkes/På	VK II
Norsk*	Idrett	VK I
Norsk*	Idrett	VK II
Norsk*	MDD	VK I
Norsk*	MDD	VK II

* Når det faktiske antall elever i klassen er 1-15, økes årsrammen med 70 timer.

Ny struktur - fag fordelt på årsrammer

Årsramme 847

Fag	Ut.program	Trinn
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg1
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg2
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg3
Kroppsøv.	Yrkesfag	Vg1
Kroppsøv.	Yrkesfag	Vg2
FPF/PF	Naturbruk	Vg2
FPF/PF	Rest. Og mat	Vg2
FPF/PF	Rest. Og mat	Vg3

Årsramme 739

Fag	Ut.program	Trinn
Samf.fag*	Yrkesfag	Vg2
Samf.fag*	Idrett	Vg2
Samf.fag*	MDD	Vg2
Samf.fag*	Stud.spes	Vg2
Naturfag*	Stud.spes	Vg1
Naturfag*	Yrkesfag	Vg1
Naturfag*	Yrkes/På	Vg3
Naturfag*	Idrett	Vg1
Naturfag*	MDD	Vg1
2. fr.språk	Stud.spes	Vg1

FPF/PF	Bygg og anl.	Vg2
FPF/PF	Bygg og anl.	Vg3
FPF/PF	Design og hå	Vg2
FPF/PF	Design og hå	Vg3
FPF/PF	Tekn/ind.pro d	Vg1
FPF/PF	Tekn/ind.pro d	Vg2
FPF/PF	Tekn/ind.pro d	Vg3

Årsramme 810

Fag	Ut.program	Trinn
FPF/PF	Helse/sos	Vg1
FPF/PF	Helse/sos	Vg2
FPF/PF	Helse/sos	Vg3
FPF/PF	Elektrofag	Vg1

FPF/PF	Naturbruk	Vg3
--------	-----------	-----

Årsramme 778

Fag	Ut.program	Trinn
FPF/PF	Elektrofag	Vg2
FPF/PF	Elektrofag	Vg3
FPF/PF	Serv/samf	Vg1
FPF/PF	Med./komm	Vg1
FPF/PF	MDD	Vg1

2. fr.språk	Idrett	Vg1
2. fr.språk	MDD	Vg1
Historie	Idrett	Vg2
Historie	MDD	Vg2
Historie	Stud.spes	Vg2
Geografi	Idrett	Vg2
Geografi	MDD	Vg2
Geografi	Stud.spes	Vg2
Historie	Yrkes/På	Vg3
Historie	Idrett	Vg3
Historie	MDD	Vg3
Historie	Stud.spes	Vg3
FPF/PF	Formgiv	Vg1
FPF/PF	Idrett	Vg1
FPF/PF	Serv/samf	Vg2
FPF/PF	Serv/samf	Vg3

Årsramme 856

FPF/PF	Rest. Og mat	Vg1
FPF/PF	Bygg og anl.	Vg1
FPF/PF	Design og hå	Vg1
FPF/PF	Naturbruk	Vg1

Årsramme 759

Rel/etikk	Idrett	Vg3
Rel/etikk	MDD	Vg3
Rel/etikk	Stud.spes	Vg3

Årsramme 700

Fag	Ut.progra m	Trinn
Norsk*	Stud.spes	Vg1
Norsk*	Yrkesfag	Vg1
Norsk*	Yrkesfag	Vg2
Norsk*	Idrett	Vg1
Norsk*	MDD	Vg1
Engelsk*	Stud.spes	Vg1
Engelsk*	Yrkesfag	Vg1
Engelsk*	Yrkesfag	Vg2
Matematikk*	Stud.spes	Vg1
Matematikk*	Yrkesfag	Vg1
Matematikk*	Idrett	Vg1
Matematikk*	MDD	Vg1
Engelsk	Idrett	Vg1
Engelsk	MDD	Vg1

Årsramme 661

Fag	Ut.progra m	Trinn
Engelsk PF	Stud.spes	Vg2
Engelsk PF	Stud.spes	Vg3
2. fr.språk	Stud.spes	Vg2
2. fr.språk	Yrkes/På	Vg3
2. fr.språk	Idrett	Vg2
2. fr.språk	MDD	Vg2
Latin/Gresk	Stud.spes	Vg2
Latin/Gresk	Stud.spes	Vg3
Hist/filosofi	Stud.spes	Vg2
Hist/filosofi	Stud.spes	Vg3
Nær.øk	Stud.spes	Vg2
Nær.øk	Stud.spes	Vg3
Medie/info	Stud.spes	Vg2
Medie/info	Stud.spes	Vg3
Ma/str/led	Stud.spes	Vg3
Rettslære	Stud.spes	Vg3

Ant.spr. og ku.	Stud.spes	Vg2	Pol/samf	Stud.spes	Vg2
Kultur/komm	Stud.spes	Vg2	Pol/samf	Stud.spes	Vg3
Kultur/komm	Stud.spes	Vg3	Matematikk	Stud.spes	Vg2
			Matematikk	Yrkes/På	Vg3
			Matematikk	Idrett	Vg2
			Matematikk*	MDD	Vg2
			Matte PF	Stud.spes	Vg2
			Matte PF	Stud.spes	Vg3
Info.tekn. Samf.	Stud.spes	Vg2	Geofag 1/2	Stud.spes	Vg2
Info.tekn. Samf.	Stud.spes	Vg3	Geofag 1/2	Stud.spes	Vg3
Ma/str/led	Stud.spes	Vg2	Fysikk PF	Stud.spes	Vg2
Rettslære	Stud.spes	Vg2	Fysikk PF	Stud.spes	Vg3
Samf.øk	Stud.spes	Vg2	Kjemi PF	Stud.spes	Vg2
Samf.øk	Stud.spes	Vg3	Kjemi PF	Stud.spes	Vg3
Info.tekn.	Stud.spes	Vg2	Bio PF	Stud.spes	Vg2
Info.tekn.	Stud.spes	Vg3	Bio PF	Stud.spes	Vg3
FPF/PF	Idrett	Vg2	Tekno/forsk	Stud.spes	Vg2
FPF/PF	Idrett	Vg3	Tekno/forsk	Stud.spes	Vg3
FPF/PF	MDD	Vg2			
FPF/PF	MDD	Vg3			
FPF/PF	Formgiv	Vg2			
FPF/PF	Formgiv	Vg3			
FPF/PF	Med./komm	Vg3			

Årsramme 622

Fag	Ut.progra m	Trinn
Norsk	Stud.spes	Vg2
Norsk	Stud.spes	Vg3
Nordsamisk	Stud.spes	Vg2
Nordsamisk	Stud.spes	Vg3
Samisk 2. spr	Stud.spes	Vg2
Samisk 2. spr	Stud.spes	Vg3
Norsk	Yrkesf/På	Vg3
Norsk	Idrett	Vg2
Norsk	Idrett	Vg3
Norsk	MDD	Vg2
Norsk	MDD	Vg3

* Når det faktiske antall elever i klassen er 1-15, økes årsrammen med 70 timer.

Årsrammer grunnskolen

Trinn	Årsramme
Barnetrinnet	988
	alle fag
ungdomstrinnet	808
	Norsk
	samisk som førstespråk
	tegnspråk som førstespråk
	norsk fordypning
	tegnspråk fordypning
	847
	Engelsk og heimkunnskap

	885
	Øvrige fag
	948
	kunst og håndverk
	kroppsøving

Undervisning av elever fra ulike utdanningsprogram/programfag og/eller opplæringsnivåer

Dersom en lærer skal ha undervisning i forskjellige utdanningsprogram/-programfag og/eller opplæringsnivåer med ulike årsrammer for undervisning, skal laveste årsramme brukes.

Valgfrie programfag

Årsrammen for undervisning i valgfrie programmer er den samme som for tilsvarende felles programfag på trinnet i utdanningsløpet.

Prosjekt til fordypning

Årsrammen for undervisning for prosjekt til fordypning er den samme som for felles programfag på gjeldende utdanningsprogram. Ved undervisning av en gruppe elever i prosjekt der målene i læreplanen er hentet fra flere utdanningsnivåer og/eller utdanningsprogram, gjelder laveste årsramme for undervisning.

Undervisning av elever fra ulike linjer, studieretninger eller klassetrinn i samme undervisningstime

Dersom en lærer i samme undervisningstime underviser elever fra forskjellige linjer/studieretninger eller klassetrinn i fag som gir grunnlag for ulik årsramme for undervisning, skal laveste årsramme brukes.