

Forord

Forhandlingene om ny Hovedtariffavtale startet 8. april og ble avsluttet 30. april med brudd med alle forhandlingssammenslutningene.

Meklingen startet 4. mai, og foregikk frem til 27. mai. Etter over 12 timer mekling på overtid, konstaterte meklingsmannen at partene stod så langt fra hverandre at det ikke var grunnlag for å legge frem et forslag som kunne forventes å bli anbefalt. Samtlige forhandlingssammenslutninger var i streik fra arbeidsdagens begynnelse den 28. mai 2010.

Unio hadde totalt over 15 000 medlemmer ute i streik i åtte ulike kommuner/fylkeskommuner. Etter 13 dager i streik, ble alle forhandlingssammenslutningene den 9. juni innkalt til ny mekling, som førte frem til et anbefalt forslag for alle parter.

Ved uravstemningsfristens utløp 30. juni 2010 hadde alle parter stemt ja til det foreliggende forslaget til ny Hovedtariffavtale med virkning fra

1. mai 2010 til og med 30. april 2012.

I ettertid er det oppstått en tvist mellom KS og forhandlingssammenslutningene om arbeidstakerne i kap. 3.4 og kap. 5 samt etter garantibestemmelsen i kap. 4 skal gis ny lønn fra 1. mai eller fra 10. juni 2010. Tvisten vil bli brakt inn for Arbeidsretten for avgjørelse.

Hovedtariffavtalen omfatter alle kommunale arbeidstakere som er ansatt innen tariffområdet KS, og det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon som er part i avtalen. For Unio gjelder dette følgende medlemsforeninger:

- **Utdanningsforbundet**
- **Norsk Sykepleierforbund**
- **Forskerforbundet**
- **Norsk Fysioterapeutforbund**
- **Norsk Ergoterapeutforbund**
- **Akademikerforbundet**
- **Den norske kirkes presteforening**
- **Det Norske Diakonforbund**

Revisjonen av Hovedtariffavtalen – utover de økonomiske endringene – omfatter relativt få materielle endringer. Både i hovedtariffavtalens kap. 3 og i meklingsmannens forslag er det imidlertid tatt inn bestemmelser og føringer knyttet til likelønn, ledelse og kompetanse. De sentrale parter er enige om at "kvalitetsforbedringer krever kompetente medarbeidere og ledere. Partene er enige om at kompetanse er et innsatsområde".

Totalt hadde årets tariffoppgjør en økonomisk ramme på cirka 3,45 prosent på årsbasis fra 2010 til 2011. De avtalte tilleggene/reguleringer er gjort gjeldende med en rekke forskjellige virkningsdatoer. Stillinger med krav om høgskoleutdanning og lærerstillingene fikk uttelling med bakgrunn i Tilleggsprotokollen fra 2008.

Meklingsmannens forslag er tatt med i sin helhet som eget vedlegg til hovedtariffavtalen.

Oslo, oktober 2010

Innhold

Kapittel 0 Hovedavtalen del A	7
Kapittel 1 Fellesbestemmelser	8
§ 1 Innledende bestemmelser	8
§ 2 Tilsetning	8
§ 3 Oppsigelse, omplassering	10
§ 4 Arbeidstid	11
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	14
§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid	17
§ 7 Ferie	20
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	22
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt	25
§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer	26
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	27
§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	28
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering	30
§ 14 Permisjon	31
§ 15 Utlønningsform	32
Kapittel 2 Pensjonsforhold	33
2.0 Definisjon	33
2.1 Tjenestepensjonsordning	33
2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)	37
2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt	37
2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser	38
Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser	39
3.1 Bruttolønn	39
3.2 Lokal lønnspolitikk	39
3.3 Kompetanse – læring og utvikling	40
3.4 Ledere	41
3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt	43
3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)	43
3.7 Tilleggslønn	43
Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	45
Kapittel 4 A Forhandlingsbestemmelser	47
Kapittel 4 B Gjennomgående stillinger	49

Kapittel 4 C Undervisningsstillinger i skolen, jf. kap. 1, merknad til § 1	51
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser	52
Kapittel 6 Lærlinger	54
Kapittel 7 Varighet	57
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/avansementsstillinger	58
Vedlegg 2 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid	69
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk .	70
Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon	72
Vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO	77
Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode	101
Meklingsmannens forslag	104

Kapittel 0 Hovedavtalen del A

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser

1.1 Hovedregel

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

1.2 Deltidsstillinger

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

1.3 Ekstraordinært arbeid

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

Merknad til § 1

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole som var på statlig avtaleområde pr. 30.04.2004.

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Bruk av deltidstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

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.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

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

2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie

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

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum 6 år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsetningsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn 6 år.

Retrettstilling

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

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

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en 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 rettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

2.5 Tilsettingsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår, regnes fra 1.8. til 31.12., henholdsvis 1.1. til 31.7., og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 1.8. til 31.7., inklusive lovbestemt feriefritid.

2.6 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

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

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.2.2 Prøvetid m.m.

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

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 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 § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-2.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1.8.1999 iht. grunnskoleloven eller rettsvilkårsavtalen omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

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

3.4 Omplussing

3.4.1 Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning.

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med kommunen/virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

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

§ 4 Arbeidstid

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.

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

4.2 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.

4.2.2 35,5 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid*

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer per uke.

** Trer i kraft fra 1.1.2011*

4.3 Vaktordninger

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

Vaktplan

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

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Vakt på vaktrom

4.3.1.1 Arbeidstid

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

Arbeidstiden regnes som 1:1.

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

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

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).

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 %.

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

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

Vaktplan/sykdom

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

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

Vaktplan/vikar

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

4.3.2.1 Underordnet vakt

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

Utrykning

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

4.3.2.2 Overordnet vakt

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

Utrykning

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf. sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

4.4 Hvilepauser/spisepauser

jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.7 Tjenestereiser

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

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Innledning/avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidсарbeid, med unntak av smuss-tillegg.

5.1.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2, 5.3 eller 5.5.

5.1.3 Arbeid i ledende stilling / særskilt uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Styrere ved alders- og sykehjem, oversykepleiere og sykepleiesjefer betales likevel tilleggene etter pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 når de utfører ordinært arbeid etter turnusplan.

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

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten.*

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

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

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

5.3 Helge- og høytidstillegg

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

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

5.4 Kvelds- og nattillegg

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

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

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

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

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

5.5 Delt dagsverk

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

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

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

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 pkt. 4.3.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

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

5.7.2 Forsømmelse/fravær

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

5.8 Tilleggene betales for hele timer. Ved vaktjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørperiode og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

5.9 Smusstillegg + lukt/støv

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

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

Merknad

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

§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid**6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne bestemmelser.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8. For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

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

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 ut over 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 møtgodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

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

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning (jf. § 12.4).

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %

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

6.5.2 100 %

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %

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

6.6.2 50 %

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

6.6.3 100 %

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

6.7 Overtid etter tilkalling

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

6.8 Forskjøvet arbeidstid

6.8.1 Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

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

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

6.8.2 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

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

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

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

Undervisningspersonalet får erstattet ferie ved sykdom fra første virkedag.

7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler 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 arbeidspunkt.

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 korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (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 tilsatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår iht. forskrift til opplæringsloven § 14.5.

Undervisningspersonale som gjeninntreier 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 feriepengene hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

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

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

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

7.4.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

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

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

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

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

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

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

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.

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

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av 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 ytelsen 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 eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

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

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

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

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

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

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

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

8.2.3.2 Friskmelding

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

8.2.3.3 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 Opptjeningsstid

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

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. 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 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

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 ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med Nav sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

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

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrykkløven § 14-12.

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.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

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

Rett til full lønn

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

8.5 Tilbakekomst til stilling

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.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt**9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

9.2 Lønnens størrelse**9.2.1 Forsørger**

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

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

§ 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

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

Beløpet fastsettes slik:

10.2 (*G = grunnbeløpet i folketrygden*)

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

10.3 Utgått

10.4 Forsikringssummens begunstigelse

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

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

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

B Samboer (se dog bokstav C).

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

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

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

Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

10.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

10.6 Forsikring

Kommunen plikter å tegne gruppelevsforikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

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

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

11.2 Skade på reise

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

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i kommunen omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.1986.

11.4 Tap i framtidig erverv

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

11.5 Menerstatning

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

15–29 %	medisinsk invaliditet	1 G
30–70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

11.6 Død

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

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

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

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 pkt. 11.1–11.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

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

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansienitet

Lønnsansienitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansienitet. Det gis ikke lønnsansienitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansienitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansieniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning 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.

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

- 12.1.2** Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

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

12.2 Lønn for deltidstillinger

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

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

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

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

12.4 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, jf. kap. 4 pkt. 4.A.3 og kap. 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

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

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

Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år.

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

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

13.3 Ferie/ferievikariat

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

13.4 Konstituering

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

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

§ 14 Permísjon

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

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

14.2 Utdanningspermísjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som 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 legitimerede 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 Bínđingstíð

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.

§ 15 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

Kapittel 2 Pensjonsforhold

2.0 Definisjon

Med tjenstepensjonsordning, i det følgende benevnt TPO, menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for TPO, i det følgende benevnt TPO-vedtektene. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens Pensjonskasse. Tjenstepensjonen samordnes etter bestemmelsene i lov 6. juli 1957 nr. 26 om samordning av pensjons- og trygdeytelser, jf. TPO-vedtektene § 1-3.

Det vises til forbehold i meklingsmannens forslag (2010), pkt. IV litra a).

2.1 Tjenstepensjonsordning

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredsstiller følgende krav:

2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 timer pr. uke. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.

2.1.2 Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alders-/uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening settes til 30 år. For dem som fratrer med oppsatt pensjon, settes kravet til full opptjening til maksimalt 40 år.

Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med pkt. 2.1.9, jf. 2.3.

2.1.3 Levealdersjustering

Alderspensjon skal levealdersjusteres, det vil si at den enkeltes pensjon justeres for endringer i befolkningens levealder.

Levealdersjustering gjennomføres ved hjelp av forholdstall som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet for årskull fra og med 1943-kullet, jf. folketrygdloven § 19-7.

Alderspensjon skal levealdersjusteres tidligst fra 67 år. Dette gjelder også dersom det er utbetalt alderspensjon fra et tidligere tidspunkt. Pensjonen divideres med forholdstallet som gjelder ved 67 år.

Dersom medlemmet fratrer stillingen etter 67 år, skal forholdstallet på fratredelsestidspunktet benyttes. Det skal likevel ikke benyttes lavere forholdstall enn 1,000, slik at pensjonen ved full tjenestetid ikke blir høyere enn 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

Ved overgang fra uførepensjon til alderspensjon for medlemmer med aldersgrense høyere enn 67 år, skal alderspensjonen ved aldersgrensen levealdersjusteres med forholdstallet som gjelder ved 67 år.

Når et medlem fratrer stillingen delvis, skal forholdstallet på dette tidspunktet legges til grunn for alderspensjonen for den fratrådte stillingsdelen. Når medlemmet fratrer stillingen helt, skal forholdstallet på dette tidspunktet legges til grunn for alderspensjonen for den resterende stillingsdelen.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter om anvendelsen av forholdstall, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

2.1.4 Garantibestemmelsen

Medlemmer som 1. januar 2011 har 15 år eller mindre igjen til fylte 67 år, skal ha et garantert pensjonsnivå etter reglene i punktet her.

Garantien gjelder tidligst fra 67 år og anvendes på summen av

- a) alderspensjon etter denne pensjonsordning samordnet med alderspensjon fra folketrygden etter lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser og
- b) alderspensjon fra folketrygden

For medlemmer som har 30 års tjenestetid eller mer, utgjør det garanterte pensjonsnivået 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. For medlemmer som har mindre enn 30 års tjenestetid, jf. TPO-vedtektene § 7-4 bokstav b), utgjør det garanterte pensjonsnivået et forholdsmessig beløp.

Dersom summen av pensjoner etter annet ledd er lavere enn det garanterte pensjonsnivået etter tredje ledd, skal det utbetales et garantitillegg som svarer til differansen mellom det garanterte nivået etter tredje ledd og summen av pensjoner etter annet ledd. Eventuelle forsørgingstillegg holdes utenfor ved beregningen av garantitillegget.

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut før eller ved 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon, jf. folketrygdloven § 19-5 første ledd, dividert med forholdstallet ved 67 år. Eventuelt basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med.

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut etter 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon dividert med forholdstallet på det tidspunktet medlemmet fratrer med alderspensjon etter denne ordningen. Eventuelt basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med. For medlemmer som går over fra uførepensjon til alderspensjon etter denne ordningen senere enn 67 år, benyttes den faktiske alderspensjon fra folketrygden i garantiberegningen.

Bestemmelsene i punktet her gjelder tilsvarende for oppsatt alderspensjon, likevel slik at tjenestetiden etter tredje ledd fastsettes etter TPO-vedtektene § 11-4.

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

2.1.6 Regulering av alderspensjon

Regulering av alderspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i perioden pensjonen ble tatt ut.

Regulering av uførepensjon og enke- og enkemannspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1. mai i samsvar med lønnsveksten fram til fylte 67 år. Deretter reguleres pensjonsgrunnlaget i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Bestemmelsen i første ledd annet punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter 67 år. Barnepensjon reguleres etter første punktum i leddet her.

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling med alderspensjon eller avtalefestet pensjon før 67 år, skal omregnes fra måneden etter fylte 67 år ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og fram til omregningstidspunktet. Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som etter TPO-vedtektene § 7-1 nummer 4, 5 og 6 får alderspensjon fra fylte 65 år, skal omregnes på tilsvarende måte.

Bestemmelsen i første ledd annet punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter at pensjonsgrunnlaget er omregnet.

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling uten rett til straks å få pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiver, jf. TPO-vedtektene § 11-1, reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter denne pensjonsordningen.

Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, skal pensjonsgrunnlaget slik det fremkommer av HTA kap. 2 punkt 2.3.3 reguleres tilsvarende.

Ved regulering av pensjoner og pensjonsgrunnlag etter første til tredje ledd benyttes de reguleringsfaktorer Kongen fastsetter etter folketrygdloven § 19-14 åttende ledd.

2.1.7 Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale 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 Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringselskap eller en pensjonskasse.

Dersom KS' medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står kommunen/fylkeskommunen/bedriften ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

2.1.9 Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

2.1.10 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 utjevningssfellesskap etter pkt. 2.1.10 annet og tredje ledd, jf. TPO-vedtektene § 13-2 tredje ledd.

Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.

2.1.11 Premien

Premien består av arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd. Medlemsinnskuddet er opptil 2 % av pensjonsgrunnlaget.

2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon i KS' tariffområde.

Vedtektene er vedtatt med hjemmel i dette kapittel og inngår som vedlegg til Hovedtariffavtalen.

2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt

2.3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget

Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å kunne medregnes i pensjonsgrunnlaget.

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønsplassering kan kun gjøres pensjongivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp etter kap. 3 pkt. 3.7, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Godtgjøringer som pr. 30. april 2002 regnes med i pensjonsgrunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjongivende.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegning med mindre lønnsforhøyelsen skyldes:

- automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger
- lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 5.2

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

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

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

2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, jf. pkt. 2.1.2, kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

2.4.1 Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. pkt. 2.1.5.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.1 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.2 Lokal lønnspolitikk

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

Det må være en sammenheng mellom kommunens/fylkeskommunens/virk-somhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å

- motivere til kompetanseutvikling
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene, legge til rette for faglig karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

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

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger 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/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder 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 forhandlings sammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

Vedlegg 3 til HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlings-skikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunen/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.

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 Kompetanse – læring og utvikling

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

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

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

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

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

Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/bedriften:

A Kommune/fylkeskommune

Administrasjonssjef/Rådmann

Assisterende administrasjonssjef / Assisterende rådmann

B Bedrift

Administrerende direktør (tilsvarende)

Generalsekretær

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
9450	Øverste administrative leder

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

Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger:

- C Kommune/fylkeskommune
Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe*
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

***Merknad**

Med «rådmannens toppledergruppe» forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

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

Vurdering av lederlønninger 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

Ved behov kan det optas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

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

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

3.4.2 Andre ledere – avlønning

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

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet 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, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønns tvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

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

3.4.3 3.4.1 og 3.4.2 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

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 etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 340 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avløeningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. 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 og variable 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.

3.7 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.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser består av kapittel 4 A, 4 B og 4 C, og inneholder de ulike stillingsgrupperes minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Stillingsgruppe	Minstelønn – 1. august 2010				
	0 år	4 år	8 år	10 år	
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239 800	244 900	259 900	306 000	
Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	279 200	281 200	286 500	335 300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321 800	325 000	335 900	374 500	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340 400	344 300	347 700	398 000	
Stillinger med krav om mastergrad	365 000	375 000	400 000	440 000	
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	328 300	344 100	352 700	370 000	414 000
Adjunkt	361 400	372 400	384 500	398 000	439 000
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	377 900	389 500	402 800	419 000	462 000
Lektor	395 700	403 100	417 400	444 000	495 000
Lektor (med tilleggsutdanning)	409 700	416 000	432 200*	459 000	518 000

* Minstelønn lektor med tilleggsutdanning, 8 års ansiennitet, er feil i meklingsmannens forslag. Dette er rettet i tabellen.

Pr. 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 311 200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jmfør HTA kap. 1 § 12.2.

Merknad:

Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 1.5. av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Lønn fysioterapeut i turnusåret, pr. 1. august 2010

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr 289 000,-.

Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere pr. 1. august 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191 800
Fra 16 år til 18 år	215 700

Kapittel 4 A Forhandlingsbestemmelser

Forhandlingsbestemmelsene i kap. 4 A gjelder stillinger i kap. 4 B og 4 C.

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 sluttført.

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 ubundet 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 Hovedavtalen del A § 6-3.

4.A.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.A.1 og 4.A.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer 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
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning.

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

Anke

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

4.A.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønsplassering 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 lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2011.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Kapittel 4 B Gjennomgående stillinger

Innledende merknader

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

Stillingskoder med hovedbenevnelse. Se for øvrig vedlegg 1.

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
7352	Ambulansesjåfør
6014	Arbeider
6671	Arbeidsterapeut
6572	Assistent
7024	Barnepleier
6508	Barnevernspedagog
7026	Bibliotekar
7237	Brannkonstabel
7498	Distriktmusiker (m. høgscole)
7495	Distriktmusiker (m. utd. ut over høgscole)
6517	Ergoterapeut
7517	Fagarbeider
6986	Fagarbeider (m. særaldersgrense)
7716	Fagarbeider med spesialutdanning
6910	Fotterapeut
7066	Fysioterapeut
6709	Førskolelærer
7520	Førstesekretær
7199	Helsesekretær
6185	Helsesøster
7076	Hjelpepleier
6190	Hjemmehjelp
6527	Håndverksmester
7592	Klinisk barnevernspedagog
7619	Klinisk sosionom
7714	Klinisk spesialist i sykepleie
7713	Klinisk vernepleier
6559	Konsulent
7196	Kontormedarbeider
6221	Kontrollør/inspektør
7715	Kostøkonom

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
6771	Landbruksvikar
6293	Maskinist
6675	Miljøterapeut
6816	Musikk- og kulturmedarbeider
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgscole)
6937	Musikk- og kulturskolelærer (m.utd. utover høgscole)
7637	Pedagogisk leder*
7249	Ped. psyk. rådgiver
6583	Pleiemedarbeider
7210	Renholder
7531	Saksbehandler
6863	Sekretær
6912	Serviceledarbeider
6883	Sjåfør
7168	Sosialkurator
7534	Sosionom
7617	Spesialfysioterapeut
7681	Spesialhjelpepleier
7522	Spesialpedagog
7523	Spesialsykepleier
7712	Stillinger med krav om mastergrad
7174	Sykepleier
7100	Tannhelsesekretær
7175	Tannpleier
7177	Tekniker
7710	Tverrfaglig spes. utd. med høgscole
6541	Vaktmester
6455	Vernepleier

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

Administrativ leder	
7451	Leder
Fagleder	
7453	Fagleder
7003	Arbeidsleder

Kapittel 4 C Undervisningsstillinger i skolen, jf. kap. 1, merknad til § 1

Innledende merknad

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet i vedlegg 6 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.*

Lederstillinger	
7951	Rektor/leder
7954	Avd.leder/Undervisningsinsp./Fagleder

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

- 1 Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 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.

5.1 Stillinger

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

Leder	
8451	Leder

Merknad

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

5.2 Årlig lønnsforhandling

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, kommunens/fylkeskommunens/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 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

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 Hovedavtalen 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, jf. pkt. 5.2 annet ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

5.3 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over 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 lønnsfastsettelse

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Kapittel 6 Lærlinger

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til en hver tid gjelder i opplæringsloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærlings situasjonen og antall læreplasser i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten ut fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

- 6.1** Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven, 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. opplæringsloven § 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 opplæringsloven § 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 VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden som tilsvarende 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

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 foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger 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 tjenestepensjonsordning, og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2012.

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

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser/avansementsstillinger

Oversikten nedenfor viser rapporteringsbenevnelser og avansementsstillinger tilknyttet Hovedtariffavtalens enkelte stillingskoder med hovedbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskode for ledere med rapporteringsbenevnelser i kapittel 3

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

9450	Øverste administrative leder
	Rapporteringsbenevnelser: Administrasjonssjef Direktør Distriktsrevisor Generalsekretær Revisjonsleder Rådmann

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kapittel 4 B

Opplistingen er ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenevnelser tilknyttes romertall I som avansementsstilling.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7352	Ambulansesjåfør	Ambulansesjåfør I Ambulansebåtfører/ mannskap	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6014	Arbeider	Arbeider I Badebetjent Feier Feierformann	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6671	Arbeidsterapeut	Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6572	Assistent	Assistent I Assistent (barnehage/ familiebarnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Husøkonomassistent Kokkemedarbeider Internatassistent Sosialassistent Havneassistent Laboratorieassistent Stikningsassistent Teknisk tegner	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7024	Barnepleier	Barnepleier I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6508	Barnevernpedagog	Barnevernpedagog I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7026	Bibliotekar	Bibliotekar I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7237	Brannkonstabel	Brannkonstabel I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
7498	Distriktsmusiker (m/ høgskole)	Distriktsmusiker I (m/ høgskole)	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7495	Distriktsmusiker (m/ utd. ut over høyskole)	Distriktsmusiker I (m/utd. ut over høyskole)	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning
6517	Ergoterapeut	Ergoterapeut I Ledende ergoterapeut	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7517	Fagarbeider	Fagarbeider I Aktivør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6986	Fagarbeider (m/ særaldersgrense)	Fagarbeider I (m/særaldersgrenser) Ambulansesjåfør m/fagbrev Feier Montør Renholdsoperatør Yrkessjåfør	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
7716	Fagarbeider med spesialutdanning		Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6910	Fotterapeut	Fotterapeut I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
7066	Fysioterapeut	Fysioterapeut I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
6709	Førskolelærer	Førskolelærer I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7520	Førstesekretær	Førstesekretær I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
7199	Helsesekretær	Helsesekretær I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6185	Helsesøster	Helsesøster I	Stilling m/krav om høyskole- utd. m/ytterligere spesialutd.
7076	Hjelpepleier	Hjelpepleier I Miljøarbeider	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6190	Hjemmehjelp	Hjemmehjelp I Husmorvikar	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6527	Håndverksmester	Håndverksmester I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7592	Klinisk barneverns- pedagog	Klinisk barnevernspedagog I	Stilling m/krav om høyskole- utd. m/ytterligere spesialutd.
7619	Klinisk sosionom	Klinisk sosionom I	Stilling m/krav om høyskole- utd. m/ytterligere spesialutd.
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	Klinisk spesialist i sykepleie I	Stilling m/krav om høyskole- utd. m/ytterligere spesialutd
7713	Klinisk vernepleier	Klinisk vernepleier I	Stilling m/krav om høyskole- utd. m/ytterligere spesialutd
6559	Konsulent	Konsulent I Førstekonsulent Formannskapssekretær Landbruksveileder	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling. Merknad: Konsulent i stilling med krav om høyskoleutdan- ning: Stilling med krav om høyskoleutdanning
7196	Kontorarbeider	Kontorarbeider I Fullmektig	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6221	Kontrollør/inspektør	Kontrollør/inspektør I Branninspektør Bygningskontrollør Overkontrollør Renholdsinspektør Rørleggerkontrollør	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7715	Kostøkonom	Kostøkonom I	Stilling med krav om høyskole
6771	Landbruksvikar	Landbruksvikar I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6293	Maskinist	Maskinist I	Merknad: Maskinister med høyskoleut- danning eller tilsvarende innplasseres i stillingskode 6293 Maskinist med minstelønn for «Stillinger med krav om høyskoleutdanning».
6675	Miljøterapeut	Miljøterapeut I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
6816	Musikk- og kulturmedarbeider	Musikk- og kulturmedarbeider I Distriktsmusiker Instruktør Musiker	Stilling uten særskilt krav til utdanning

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m/høgskole)	Musikk- og kulturskolelærer I (m/høgskole) Musikkterapeut	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning
6937	Musikk- og kulturskolelærer (m/ utd. ut over høgskole)	Musikk- og kulturskolelærer I (m/utd. uto ver høgskole)	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning
7637	Pedagogisk leder	Pedagogisk leder I	Stilling med krav om høyskoleutdanning Merknad: Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen førskolelærers (st.kode 6709 Førskolelærer) sentrale minstelønn.
7249	Ped.-psyk. rådgiver	Ped.-psyk. rådgiver I	
6583	Pleiemedarbeider	Pleiemedarbeider I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7210	Renholder	Renholder I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7531	Saksbehandler	Saksbehandler I Revisor	Merknad: Saksbehandler i stilling med krav om høyskoleutdanning: Stilling med krav om høyskoleutdanning
6863	Sekretær	Sekretær I Fagkonsulent i landbruket Regnsk.-/trekkrollør	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
6912	Servicemedarbeider	Servicemedarbeider I Aspirant Betjent Driftsoperatør Elektromaskinist Gårdsarbeider Havnebetjent Internatbetjent Kasserer/billettseiger Kinomaskinist Klubbarbeider Kranfører Sjåfør med komb. arbeid Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6883	Sjåfør	Sjåfør I Rutebilsjåfør	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7168	Sosialkurator	Sosialkurator I Sosialkonsulent	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7534	Sosionom	Sosionom I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7617	Spesialfysioterapeut	Spesialfysioterapeut I	Stilling m/krav om høyskoleutd. m/ytterligere spesialutd.
7681	Spesialhjelpepleier	Spesialhjelpepleier I	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
7522	Spesialpedagog	Spesialpedagog I Logoped	Stilling m/krav om høyskoleutd. m/ytterligere spesialutd.
7523	Spesialsykepleier	Spesialsykepleier I Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	Stilling m/krav om høyskoleutd. m/ytterligere spesialutd.
7712	Stillinger med krav om mastergrad		Stilling med krav om mastergrad
7174	Sykepleier	Sykepleier I Bedriftssykepleier Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7100	Tannhelsesekretær	Tannhelsesekretær I	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7175	Tannpleier	Tannpleier I	Stilling med krav om høyskoleutdanning
7177	Tekniker	Tekniker I Driftsleder Driftstekniker Fjernvarmeoperatør Vedlikeholdstekniker	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7710	Tverrfaglig spes. utd. m/høgskole	Spesialbarnevernspedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom Spesialvernepleier	Stilling m/krav om høyskole- utd. m/ytterligere spesialutd.
6541	Vaktmester	Vaktmester I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6455	Vernepleier	Vernepleier I	Stilling med krav om høyskoleutdanning

Utdanningsstillinger i kapittel 4 B

7711	Utdanningsstillinger m.m.
	Rapporteringsbenevnelse:
	Fysioterapeut i turnusåret
	Unge arbeidstakere
7666	Lærling

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

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

7003	Arbeidsleder/formann
	Rapporteringsbenevnelse
	Arbeidsleder
	Badebestyrer
	Bademester
	Brannformann
	Brannmester
	Daglig leder SFO
	Feierformann
	Formann
	Formann (m. særaldersgrense)
	Husøkonom
	Kantinebestyrer
	Klubbleder
	Lagersjef

	Maskinmester
	Maskinsjef
	Materialforvalter
	Montørformann
	Oppsynsmann
	Overbrann-/brannmester
	Overbrannmester m. utrykningsplikt
	Overmontør
	Teknisk leder
	Trafikkleder/-sjef
	Underbrannmester
7451	Leder
	Rapporteringsbenevnelse
	Assisterende styrer
	Avdelingsleder
	Avdelingsleder (m. særaldersgrense)
	Avdelingssykepleier
	Boligsjef
	Daglig leder SFO (m. høgskole)
	Distriktsleder
	Driftssjef
	Fagsjef
	Informasjonssjef
	Jordbrukssjef
	Kemner
	Kinobestyrer / sjef
	Kjøkkensjef
	Klubbleder (m. høgskole)
	Kommuneergoterapeut
	Kommunefysioterapeut
	Kommunekasserer
	Kommuneplanlegger
	Kommunerevisor
	Kontorsjef
	Ledende helsesøster
	Leder
	Leder PP rådgivertjeneste
	Oversykepleier
	Personalsjef
	Prosjektleder
	Regnskapssjef
	Rektor musikk og kulturskole
	Seksjonsleder
	Sjefergoterapeut

	Sjef fysioterapeut
	Sjefhelsesøster
	Sjefsykepleier
	Soneleder
	Sosialleder
	Styrer
	Styrer v/barnehage
	Virksomhetsleder

7453	Fagleder
	Rapporteringsbenevnelser
	Som for 7451 etter lokal vurdering

Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser i kapittel 4 C

Innrapportering til PAI-registeret skjer på de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Avansementsstillinger
7960	Lærer (uten godkjent utdanning)	Lærer I (uten godkjent utdanning)
7961	Lærer	Lærer I
7962	Adjunkt	Adjunkt I
7963	Adjunkt (med tilleggsutdanning)	Adjunkt I (med tilleggsutdanning)
7965	Lektor	Lektor I
7966	Lektor (med tilleggsutdanning)	Lektor I (med tilleggsutdanning)

Stillingskoder for ledere med rapporteringsbenevnelser i kapittel 4 C

Innrapportering til PAI-registeret skjer på de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser
7951	Rektor/Leder	Assisterende rektor grunnskole
		Assisterende rektor videregående skole
		Rektor grunnskole
		Rektor videregående skole
7954	Avd.leder/Undervisningsinspektør/ Fagleder	Avdelingsleder grunnskole
		Avdelingsleder videregående skole
		Inspektør grunnskole
		Inspektør videregående skole
		Fagleder grunnskole
		Fagleder videregående skole

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kapittel 5

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser
8001	Advokat	
8535	Arkitekt	
8112	Spesialbibliotekar	
8084	Ingeniør	
8209	Jordmor	
8103	Konservator	
8527	Lege	
8392	Prest	
8470	Psykolog	
8530	Rådgiver	Fagkonsulent i landbruk
		Formannskapssekretær
8301	Tannlege	
8533	Veterinær	

Merknad:

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

Utdanningsstillinger i kapittel 5

8711	Utdanningsstillinger m.m.
	Rapporteringsbenevnelser:
	Advokatfullmektig
	Medisinerstudent med lisens
	Trainee
	Turnuslege

Stillingskoder for ledere med rapporteringsbenevnelser i kapittel 5

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

8451	Leder
	Rapporteringsbenevnelser:
	Ass. direktør
	Ass. adm.sjef
	Ass. rådmann
	Avdelingsbibliotekar
	Avdelingsjordmor
	Barnehagesjef
	Biblioteksjef
	Boligsjef
	Brannsjef
	Byggeleder/sjef
	Bygn./reguleringssjef
	Etatssjef
	Fylkeskasserer
	Fylkesrevisor
	Havnefogd/-sjef
	Informasjonssjef
	Klinikkjef
	Kommunaldirektør
	Kommunalsjef
	Kultursjef
	Leder
	Maskinsjef*
	Næringssjef
	Overjordmor
	Overtannlege
	Plansjef
	Salgssjef
	Sektorsjef
	Sjefsingeniør
	Skolesjef
	Vedlikeholdssjef
	Økonomisjef

* Krav om maskinoffiser sertifikat klasse 3, 2 eller 1.

Vedlegg 2 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

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

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1.

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

Lønnspolitiske drøftinger

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

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

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

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Tillitsvalgte rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

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

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

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

Gjennomføring av forhandlinger etter kap. 4 pkt. 4.A.1

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

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og 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.

Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 1 Innledende bestemmelser

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.

Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenestepensjonsordningen. Retten til å fratre med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenestepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.

Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenestepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenestepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 5, første ledd.

§ 2 Pensjonsalder

Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 3, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 5, første ledd.

Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenestepensjonsordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrådt 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

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.

Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med

en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 4, 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 velferdspermisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

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 oppbærer 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 § 8, tredje ledd, vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

Vilkårene i § 3 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, tredje ledd for dem som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, annet ledd.

§ 4 Opptjeningskrav

I tillegg til at kravene mht. alder i § 2, første ledd 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.

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

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

Når den pensjongivende 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

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. Full pensjon, før AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, men uten poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

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

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

§ 6 Regulering av pensjonen

Pensjonen reguleres årlig med virkning fra 1. mai. Pensjonen, unntatt forsørgingstillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrukket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

§ 7 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjongivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjongivende inntekten utgjør av den tidligere pensjongivende 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.

§ 8 Virkningstidspunkt m.v.

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 lønnsophør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, foreløpig uførepensjon, 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.

Det kan heller ikke tas ut avtalefestet pensjon samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis avtalefestet pensjon. Det kan heller ikke ytes avtalefestet pensjon etter denne ordningen til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

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

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

§ 9 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.

Twist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjons innretning som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret.

§ 10 Styre

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

§ 11 Administrasjon

Pensjoner etter denne avtale administreres av aktuell pensjonsinnretning som har ansvaret for korrekt pensjonsutbetaling. Dersom arbeidsgiver ikke har etablert pensjonsordning, står arbeidsgiver ansvarlig for ytelsen.

Vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning – TPO

Kap. 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon. Samordning, regulering av aktuelle pensjoner

§ 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenestepensjonsordninger avtalt i HTA for kommunal sektor – i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens Pensjonskasse

§ 1-2 Avtale om tilslutning

Kommuner, fylkeskommuner, samt foretak, selvstendige virksomheter, institusjoner eller organisasjoner som er bundet av eller følger tariffavtale, *skal* inngå avtale med forsikringsgiver om medlemskap og om tilslutning til TPO, med mindre arbeidsgiver har egen pensjonskasse. Avtaleforholdet reguleres av avtalen/ forsikringsbeviset, forsikringsvilkårene og disse vedtekter.

Kommunale/fylkeskommunale folkevalgte kan etter egen avtale med visse tilpasninger også omfattes av TPO.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstakere som oppfyller vilkårene blir innmeldt i pensjonsordningen.

§ 1-3 Lovregulering

For pensjonsordningen gjelder Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser av 6. juli 1957 – i det følgende kalt samordningsloven – og forskrifter gitt med hjemmel i loven. Dette innebærer at de pensjoner som er fastsatt i disse vedtekter, bl.a. skal samordnes med annen tjenestepensjon og pensjon fra folketrygden.

Videre gjelder lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsvirksomhetsloven), forskrifter om pensjonsordninger for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte av 22. april 1997 og forskrifter om pensjonsordninger for folkevalgte i kommune eller fylkeskommune av 22. april 1997.

§ 1-4 Regulering av pensjoner

Pensjonene skal reguleres som bestemt i tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.

§ 1-5 Pensjonsytelser i krig

Hvis Norge kommer i krig, kan Kongen bestemme at ytelsene fra forsikringsgiver kun skal utbetales delvis. Kongen kan også vedta andre begrensninger i de rettigheter som følger av disse vedtekter dersom de tap forsikringsgiver har hatt på grunn av krigen gjør dette nødvendig.

Kap. 2 Hvem pensjonsordningen omfatter

§ 2-1 Ved inngåelse av avtalen

Ved inngåelsen av avtalen (jf. § 1-2) opptas som medlem i TPO de arbeidstakere som fyller vilkårene som er fastsatt i §§ 2-2 og 2-3, eventuelt i avtalen (jf. § 2-5). Arbeidstakere som på det tidspunkt ikke fyller vilkårene og nye arbeidstakere som ansettes, blir tatt opp den dag de fyller opptaksvilkårene.

Forsikringsgiver skal utstede forsikringsbevis til alle som blir medlemmer av TPO.

§ 2-2 Fast ansettelse over minstekravet

Fast ansatte arbeidstakere som er ansatt i minst 50 % stilling eller med en ukentlig arbeidstid på minst 14 timer, innmeldes i pensjonsordningen med det samme. Flere arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver ses under ett. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som nevnt i § 2-3, etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

§ 2-3 Midlertidig ansatte, fast ansettelse under minstekravet mv.

Andre arbeidstakere som i løpet av et kvartal gjennomsnittlig har hatt en arbeidstid på minst 14 timer i uken skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

Midlertidig ansatte med en avtalt stillingsstørrelse som overstiger minstekravet for innmelding i pensjonsordningen, er risikodekket frem til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende skulle ha vært innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår

Dersom det ikke er i strid med tariffavtale, kan det i tilslutningsavtale etter § 1-2 fastsettes opptaksvilkår som avviker fra vilkårene i §§ 2-2 og 2-3.

§ 2-6 Uførepensjonister

Ansatte som får rett til attførings- eller uførepensjon etter kapittel 8 er medlemmer i pensjonsordningen så lenge de mottar slike ytelser.

§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap

Dersom et medlem i løpet av et kvartal ikke har oppfylt minstekravet for medlemskap etter § 2-3, skal utmelding skje med tilbakevirkende kraft fra utløpet av forrige kvartal. Tilsvarende gjelder ved endring av stillingsprosent. Se § 11-6, annet ledd om risikodekning før utmelding

§ 2-8 Når forsikringsgivers ansvar begynner å løpe og forsikringstakers ansvar

Forsikringsgivers ansvar overfor den enkelte arbeidstaker begynner tidligst å løpe fra det tidspunkt arbeidsgiver innmelder vedkommende i pensjonsordningen, dersom ikke annet følger av § 2-4.

Forsikringstaker er ansvarlig for at arbeidstakere som fyller vilkårene for medlemskap blir innmeldt. Forsikringstaker skal etter nærmere fastsatt rutine gi forsikringsgiver melding om de arbeidstakere som skal tas opp i pensjonsordningen.

§ 2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon

Ved avtalt permisjon i inntil 2 år, uten eller med delvis lønn, er vedkommende dekket i tilfelle død eller uførhet som om de ikke hadde permisjon. Det betales ikke premie for denne risikodekningen. Dersom vedkommende blir medlem av annen pensjonsordning i permisjonstiden, gjelder risikodekningen likevel ikke.

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjongivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntreer uførheten under permisjonen, skal tjenestetiden medregnes, selv om uførepensjonen først kommer til utbetaling etter permisjonstidens utløp.

Den som ønsker å betale frivillig premie, må melde dette til forsikringsgiver innen 2 måneder fra den dag vedkommende ble meldt ut av pensjonsordningen. Mottar medlemmet melding om utmeldingen senere enn 1 måned etter fratredelsen, har medlemmet 1 måneds frist, regnet fra den dag medlemmet mottok

meldingen, til å gi melding om vedkommende ønsker å fortsette premiebetalingen.

I fristiden er medlemmet sikret de samme pensjonsytelser som gjaldt før fratredelsen. Når særlige grunner gjør det rimelig, kan forsikringsgiver tillate slik premiebetaling selv om melding ikke er kommet inn før fristens utløp.

Forsikringsgiver kan tillate premiebetaling for lengre tid enn 2 år når særlige grunner taler for det.

Når den egne premiebetaling etter dette punkt opphører uten at medlemskapet i TPO fortsetter gjennom arbeidsgiver, gjelder bestemmelsene i kapittel 11.

Premien for frivillig medlemskap fastsettes i samsvar med den ordinære premie i ordningen.

Et medlem som ved permisjon uten lønn eller med delvis lønn betaler frivillig premie, skal innbetale slik premie direkte til forsikringsgiver innen de frister som fastsettes.

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente.

Kap. 3 Unntak fra medlemskap

§ 3-1 Tjenestetid under 3 år

Unntatt fra medlemskap er arbeidstakere som ved aldersgrensen ikke vil få en samlet pensjonsgivende tjenestetid på minst 3 år.

§ 3-2 Medlemskap i folketrygden

Arbeidstakere som ikke er medlem av den norske folketrygden skal ikke være medlem av pensjonsordningen.

Kap. 4 Pensjonsgrunnlaget

§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i lov om Statens Pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjonsgivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap.

Blir den ansattes lønn omregnet for å svare til folketrygdens ytelser, skal pensjonsgrunnlaget likevel ikke endres.

§ 4-2 Faste tillegg

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

§ 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

Når et medlem har hatt arbeid med varierende arbeidstid, skal det ved pensjoneringen fastsettes en gjennomsnittlig stillingsprosent. Det skal ses bort fra endringer av stillingsprosent etter utløpet av siste kvartal før pensjoneringstidspunktet. Ved fastsettelsen medregnes først og fremst perioder med den høyeste stillingsprosenten og ikke med mer enn den tid som svarer til full pensjon. Når pensjonsgrunnlaget skal beregnes, tar man utgangspunkt i regulativlønn for full stilling, omregner denne i henhold til gjennomsnittlig stillingsprosent, og medregner tillegg etter § 4-2.

§ 4-4 Lønn over 12 G

Pensjonsgrunnlaget begrenses slik at den del av lønnen som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (12 G) likevel ikke medregnes. Pensjon på grunnlag av fratreden før 1. mai 2000 skal likevel beregnes av et pensjonsgrunnlag hvor bare 1/3 av lønn mellom 8 og 12 G er medregnet.

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

Når et medlem har hatt høyere pensjonsgrunnlag enn på pensjoneringstidspunktet og dette ikke skyldes en alminnelig lønnsregulering, skal det høyere grunnlag gjelde for tiden før grunnlaget gikk ned, og det lavere grunnlag for resten av medlemstiden. Ved eventuell deltidsstilling er det pensjonsgrunnlaget ved full stilling som er avgjørende for sammenligningen.

I tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene fastsettes hvor lenge man må ha hatt det høyere grunnlag, jf. HTA kap. 2 pkt. 2.3.3. Minstegrensen legges til grunn selv om ikke forsikringstaker følger nevnte tariffavtale.

Denne paragrafen gjelder ikke ved beregning av attførings-/uførepensjon etter kapittel 8.

§ 4-6 Samtidige stillinger

Dersom et medlem har hatt flere stillinger samtidig, skal stillingene ses under ett ved pensjonsberegningen.

§ 4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag

I alle de tilfeller hvor det på et senere tidspunkt skal foretas gjennomsnittsberegninger eller andre sammenligninger av grunnlag, skal grunnlagene reguleres med lønnsveksten, jf. HTA kapittel 2 § 2.1.6. Normeringer og justeringer før

medlemmets endelige pensjonering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

Kap. 5 Medlemstid

§ 5-1 Tid som medregnes

Som medlemstid ved beregning av pensjon regnes den tid det er betalt medlemsinnskudd for.

Som medlemstid regnes også den tid medlemmet har oppebåret attføringspensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjonsgrunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av attføringspensjon eller uførepensjon.

Ved etterinnmelding eller endringer i medlemskapet tilbake i tid, er det en betingelse for medregning av medlemstiden at arbeidsgiver betaler en forsikringsteknisk beregnet engangspremie.

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

TPO skal være omfattet av avtale 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.

§ 5-3 Fremtidig medlemstid

Ved beregning av attførings-/uføre-, ektefelle- og barnepensjon medregnes fremtidig medlemstid etter bestemmelsene i hhv. §§ 8-8, 9-2 og 10-2.

§ 5-4 Avrundingsregler

Ved beregning av samlet medlemstid blir del av år på 6 måneder eller mer regnet som helt år, mens del av år på under 6 måneder ikke blir regnet med.

Kap. 6 Aldersgrense

§ 6-1 Aldersgrense

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.

For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.

Ved overgang til stilling med annen aldersgrense legges den nye aldersgrensen til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen. Se likevel § 7-2.

Kap. 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom

- 1 aldersgrensen er nådd eller
- 2 sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
- 3 medlemmet har fylt 67 år eller
- 4 medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
- 5 medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
- 6 medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

Alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 kan ikke tas ut samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6. Det kan heller ikke ytes alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

Stillingsreduksjonen regnes med utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før fratreden.

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 7-4 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i pkt. 5 eller 6 ovenfor.

§ 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

Medlem som i løpet av de siste 10 år før pensjonering har gått over fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense, har rett til alderspensjon når følgende vilkår er oppfylt:

- a) Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
- b) Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.
- c) Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakerne, slik at de normalt ikke makter å skjønne arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, jf. lov om aldersgrenser § 2 bokstav a.

§ 7-3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når det fratrer stillingen, jf. likevel bestemmelsene i §§ 4-3 til 4-7.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse 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 jf. HTA kap. 2 punkt 2.3.2.

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.

§ 7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

- a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66 % av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
- c) Ved delvis fratreden, jf. § 7-1, kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i

stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jf. § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.

- d) Alderspensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i HTA kap. 2 § 2.1.3.
- e) Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barne tillegg på 10 % av alderspensjonen etter levealdersjustering. Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90 % av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjustering når pensjonen er beregnet etter full tjenestetid. Er pensjonen redusert etter bokstav b) eller gradert etter bokstav c), reduseres maksimumsbeløpet tilsvarende.
- f) Medlem eller arbeidstaker som fratrer etter fylte 65 år eller går direkte over fra avtalefestet pensjon, skal ha en alderspensjon som inntil 67 år minst utgjør pensjonen beregnet etter vedtektene for AFP i KS' tariffområde.

§ 7-5 Samtidige arbeidsforhold

Et medlem som samtidig tjener opp rett til pensjon i mer enn ett arbeidsforhold og fratrer et av disse med rett til løpende pensjon, får pensjonen beregnet etter regler som fastsettes av TPO, jf. også § 5-2 siste ledd.

§ 7-6 Fradrag for sykepenger

Sykepenger fra folketrygden, beregnet av samme inntekter som har vært pensjonsgivende for alderspensjonen, går til fradrag i sin helhet dersom alderspensjonen er beregnet på grunnlag av full tjenestetid. Er alderspensjonen ikke beregnet for full tjenestetid, skal fradragsbeløpet avkortes forholdsmessig.

§ 7-7 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. §§ 2-2 og 2-3. Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse.

Alderspensjonen faller helt bort dersom forskjellen mellom registrert stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før fratreden og ny stillingsprosent er mindre enn 10 prosentenheter.

Er forskjellen minst 10 prosentenheter, utbetales fortsatt pensjon beregnet etter reglene i § 7-4 c).

Kap. 8 Attføringspensjon/uførepensjon

§ 8-1 Vilkår for attføringspensjon og uførepensjon

Et medlem som ikke kan fortsette i sin vanlige stilling på grunn av sykdom eller skade og som derved mister eller får redusert sin arbeidsinntekt, har rett til uførepensjon. jf. likevel §§ 8-2, 8-4, 8-5 og 8-6.

Uførepensjon utbetales ikke så lenge medlemmet har rett til sykepenger etter lov om folketrygd eller har rett til lønn fra arbeidsgiver i henhold til sentralt avtalt tariffavtale.

Ved vurdering av om det foreligger sykdom brukes det samme sykdomsbegrepet som folketrygden bruker til enhver tid.

Kan attføring være hensiktsmessig, kan det i stedet for uførepensjon tilstås attføringspensjon. For attføringspensjon gjelder samme regler som for uførepensjon.

Bestemmelsene om uførepensjon gjelder tilsvarende for medlem som fratrer sin stilling på grunn av alderssvækkelse etter fylte 64 år, såfremt medlemmet har hatt sammenhengende tjeneste i minst 5 år umiddelbart før fratreden.

§ 8-2 Fastsettelse av uføregrad

Uførepensjonen fastsettes etter en uføregrad som svarer til den reduksjon av inntekt uførheten har medført. Som stillingsprosent før uførheten regnes stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før medlemmet ble ufør.

Når medlemmet blir tilstått uførepensjon fra folketrygden, skal uførepensjon etter bestemmelsene i disse vedtekter ytes etter samme uføregrad som i folkestrygden. Forsikringsgiver kan fravike denne uføregrad når særlige grunner tilsier det.

Uførepensjonen kan avkortes eller falle bort selv om medlemmet er udyktig til tjeneste i sin stilling dersom vedkommende må antas å kunne skaffe seg annet høvelig arbeid. Uavkortet attføringspensjon kan likevel tilstås for en tid av inntil 2 år fra pensjonen begynte å løpe.

§ 8-3 Revurdering

Spørsmålet om fortsatt uførepensjon og uføregraden kan til enhver tid tas opp til ny behandling.

§ 8-4 Karenstid

Rett til uførepensjon inntreer ikke når uførheten inntreer innen 2 år etter innmeldingen og skyldes en sykdom eller lyte som medlemmet led av eller hadde symptomer på da det ble innmeldt og som det må antas at medlemmet da kjente til.

Det skal ses bort fra økning av stillingsprosent eller lønn senere enn 2 år før uførheten inntre, dersom uførheten skyldes en sykdom eller lyte medlemmet led av eller hadde symptomer på ved økningen og som det må antas at medlemmet da kjente til. Dette gjelder likevel ikke lønnsforhøyelser som skyldes automatisk virkende lønnsregulativ eller en alminnelig lønnsregulering.

§ 8-5 **Selvforskyldt uførhet**

Rett til uførepensjon inntre ikke når medlemmet forsettlig er skyld i at det er blitt udyktig til å utføre sin tjeneste. Medlemmet har heller ikke rett til uførepensjon dersom det uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller yrkesmessig attføring.

§ 8-6 **Dispensasjonsadgang**

Når særlige grunner taler for det, kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon selv om et tilfelle rammes av §§ 8-4 eller 8-5. For medlemmer med varierende arbeidstid kan forsikringsgiver vedta nærmere regler for anvendelse av § 8-4.

§ 8-7 **Medisinsk undersøkelse**

Medlem som gjør krav på uførepensjon, plikter å la seg undersøke av lege, eventuelt legge seg inn på sykehus for undersøkelse, dersom forsikringsgiver ber om det. Legeerklæring avgis på et skjema som fastsettes av forsikringsgiver. Undersøkelsen og legeerklæring betales av forsikringsgiver.

Den som oppebærer uførepensjon, plikter å skaffe ny legeerklæring når forsikringsgiver forlanger det. Har pensjonisten selv krevd ny behandling etter § 8-3, kan forsikringsgiver forlange at vedkommende selv skal betale omkostningene.

§ 8-8 **Beregning av uførepensjon**

Pensjonen beregnes ut fra det pensjonsgrunnlag, jf. kap. 4, medlemmet har på det tidspunkt rett til lønn fra arbeidsgiver opphører i henhold til sentral tariffavtale og den medlemstid medlemmet ville ha fått om det hadde blitt stående i sin stilling til aldersgrensen. Pensjonsgrunnlaget beregnes likevel ut fra den stillingsprosent medlemmet hadde ved utløpet av siste kvartal før det ble uført dersom stillingsprosenten på dette tidspunkt er høyere enn gjennomsnittlig stillingsprosent beregnet etter reglene i § 4-3. Pensjonsgrunnlaget kan bli begrenset etter reglene i § 8-4 annet ledd.

Uførepensjon ved 100 % uføregrad beregnes i samsvar med § 7-4 bokstav a), b) og e), unntatt bestemmelsene om levealdersjustering (HTA kap. 2 punkt 2.1.3) og garantert pensjonsnivå (HTA kap. 2 punkt 2.1.4). Ved lavere uføregrad redu-

seres pensjonen tilsvarende. Maksimumsbeløpet etter § 7-4 bokstav e) skal også reduseres tilsvarende ved uføregrad under 100 %.

Pensjonen reguleres som om den var igangsatt fra det tidspunkt rett til lønn i henhold til sentral tariffavtale opphører.

§ 8-9 Fritak for medlemsinnskudd

Så lenge det løper uførepensjon, har medlemmet rett til å bli helt eller delvis fritatt for å betale det innskudd som er fastsatt for vedkommende. Innskuddsfritaketets grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten.

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§ 8-10 Overgang til alderspensjon

En uførepensjonist som har nådd aldersgrensen for sin stilling, skal ha alderspensjon etter bestemmelsene i kapittel 7.

Kap. 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)

§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon

Gjenlevende ektefelle etter et medlem har rett til ektefellepensjon. Det samme gjelder gjenlevende ektefelle etter tidligere medlem som mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon.

Rett til ektefellepensjon inntreffer ikke når medlemmet dør innen et år etter innmelding i pensjonsordningen eller etter at ekteskapet ble inngått og dødsfallet skyldes sykdom som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tilsetningen eller ekteskapsinngåelsen og som en av ektefellene må antas ha kjent til.

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettoppensjon). 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.

- 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 når gjenlevende ektefelle er født før 1. januar 1955, og den avdøde ble medlem av pensjonsordningen første gang før 1. oktober 1976 (de pensjonskasser som pr. 30.04.04 har annen dato beholder denne), og ekteskapet ble inngått før 1. januar 2010. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopenisjon). Bestemmelsene i punkt a), tredje til åttende punktum gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 9-3. Dette gjelder likevel ikke for pensjon til enke etter mannlig medlem omfattet av andre punktum. Det gjelder heller ikke for annen gjenlevende ektefelle etter andre punktum for tjenestetid opptjent etter 1. januar 1994.

Merknad:

Overgangsbestemmelse nr. 1 til lov om Statens Pensjonskasse § 34 gjelder tilsvarende.

§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

Enkemanspensjon fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) skal reduseres i henhold til reglene i punkt a) og b) nedenfor, i nevnte rekkefølge. Det samme gjelder enkepensjoner fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 1. oktober 1976 eller seinere.

- a. Har gjenlevende ektefelle samtidig rett til uføre- eller alderspensjon fra denne eller annen tjenestepensjonsordning, kan ektefellepensjonen fra denne pensjonsordning ikke utbetales med større beløp enn at den samlede pensjon svarer til 60 % av summen av vedkommendes egen pensjon og avdødes alderspensjon. jf. § 9-2 punkt b).
- b. Når den gjenlevende ektefelle ut fra alder og ervervsevne, foreliggende ervervsmuligheter og omstendighetene for øvrig kan ventes å få en årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet i folketrygden, skal ektefellepensjonen reduseres. Reduksjonen skal utgjøre 40 % av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet. Skjer det en vesentlig endring i de forhold som har vært avgjørende for fastsettelsen av ektefellepensjonen, kan saken prøves på nytt og pensjonen endres eller falle bort.

Når spørsmål om overgangsstonad eller pensjon fra folketrygden til gjenlevende ektefelle er avgjort, skal pensjonen fra pensjonsordningen fastsettes etter den forventede ervervsinntekt som er lagt til grunn i folketrygden.

Har gjenlevende ektefelle fylt 67 år, skal ektefellepensjonen ikke avkortes med mindre vedkommende har ervervsinntekt. Når gjenlevende er fylt 70 år reduseres pensjonen ikke på grunn av ervervsinntekt.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter for fastsettelse av ektefellepensjonen i Statens pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Ektefellepensjon som beregnes som bruttopensjon, jf. § 9-2 bokstav b), reduseres etter samordningslovens bestemmelser.

§ 9-4 Opphør ved gjengifte

Løpende ektefellepensjon opphører dersom gjenlevende ektefelle inngår nytt ekteskap, men den begynner å løpe igjen dersom det nye ekteskap oppløses ved død eller skilsmisse.

Når en ektefellepensjon er opphørt fordi gjenlevende ektefelle har inngått nytt ekteskap, kan forsikringsgiver bestemme at vedkommende skal få sin pensjon helt eller delvis tilbake dersom ektefellene ikke samlet har tilstrekkelige eksistensmidler.

Stans og igangsetting av pensjon i henhold til denne paragraf skjer fra og med måneden etter at den begivenhet fant sted som betinget stansen eller igangsettingen.

§ 9-5 Ektefellepensjon etter flere

Har vedkommende rett til ektefellepensjon fra denne pensjonsordningen også etter den siste ektefelle, kan den samlede ektefellepensjon ikke overstige ektefellepensjonen etter 30 års medlemstid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

§ 9-6 Fraskilt ektefelle

Fraskilt ektefelle har rett til ektefellepensjon dersom ekteskapet varte i minst 10 år og den fraskilte var minst 45 år ved skilsmissen. Retten opphører dersom den fraskilte inngår nytt ekteskap før medlemmet dør. Var medlemmet gift på ny, fordeles pensjonen mellom de berettigede i forhold til hvor mange påbegynte år hver av dem var gift med medlemmet. Nærmere bestemmelser fremgår av ekteskapsloven §§ 86-89.

§ 9-7 Registrert partner

Gjenlevende partner som er registrert i medhold av partnerskapsloven, har samme rett til ytelser etter dette kapittel som gjenlevende ektefelle og fraskilt ektefelle.

For ektefellepensjon beregnet etter § 9-2 punkt b gjelder reduksjonsreglene i § 9-3.

Kap. 10 Barnepensjon

§ 10-1 Vilkår for barnepensjon

Når et medlem dør, har gjenlevende barn rett til barnepensjon. Forsikringsgiver kan tilstå barnepensjon også til stebarn og pleiebarn som avdøde forsørget.

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

§ 10-2 Beregning av barnepensjon

Full årlig barnepensjon skal utgjøre 15 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4.

Er den avdødes pensjonsgivende tjenestetid 30 år eller mer, ytes det full barnepensjon. Dersom den avdødes tjenestetid er mindre enn 30 år, ytes det redusert barnepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde hadde tjenesteår.

Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon, legges den faktiske medlemstiden den avdøde hadde 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.

Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 beregnes likevel etter de satser og regler som gjaldt ved dødsfallet.

Har barnet rett til barnepensjon fra TPO etter både moren og faren, får barnet pensjon etter hver av dem.

Kap. 11 Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling

§ 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.

§ 11-2 Omfang

Den oppsatte pensjon omfatter uføre-, alders-, ektefelle- og barnpensjon.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreer når aldersgrensen for den fratradte stilling er nådd, eller alderspensjon fra folketrygden etter fylte 67 år blir utbetalt. Dersom folketrygdpensjonen er redusert etter folketrygdloven § 19-10, skal alderspensjonen frem til aldersgrensen for den fratradte stilling reduseres etter samme forhold.

Rett til uførepensjon inntreer når det tidligere medlem får rett til foreløpig uførepensjon eller uførepensjon fra folketrygden. Uføregrad følger folketrygdens uføregrad.

Rett til ektefellepensjon og barnpensjon inntreer når vilkårene i hhv. kap. 9 og 10 er oppfylt.

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, alderspensjon likevel senest fra alderspensjon fra folketrygden utbetales.

Pensjonen utbetales i tilfelle ut måneden etter døds måneden. Dersom det tidligere medlem etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsberettiget barn, løper pensjonen ytterligere 1 måned.

§ 11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i HTA kap. 2 punkt 2.1.3. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4, jf. HTA kapittel 2 punkt 2.1.6.

Ville medlemmet oppnådd mindre enn 30 års medlemstid ved aldersgrensen, avkortes pensjonen etter reglene i § 7-4 bokstav b).

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom, jf. § 5, medlemstid og den medlemstid medlemmet ville oppnådd ved aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år. Mulig oppnåelig medlems-

tid regnes fra da medlemmet første gang ble innmeldt i pensjonsordning tilsluttet overføringsavtalen, jf. § 5-2.

Sikringsbestemmelse: Medlem som har vært medlem av pensjonsordning i KLP for arbeidsgiverens tilslutning til Fellesordningen, skal likevel ha pensjon beregnet etter reglene i § 7-4 bokstav b), eventuelt etter samme paragrafs bokstav a).

§ 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

Tar det tidligere medlem på ny stilling som medfører medlemskap i denne pensjonsordningen eller annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens Pensjonskasse, faller retten til oppsatt pensjon bort. Medlemstiden medregnes som pensjonsgivende i den nye stilling.

Er den oppsatte alderspensjonen blitt igangsatt før inntreden i den nye pensjonsberettigede stilling, faller denne pensjonen bort, eller reduseres etter de regler som fremgår av § 7-7.

§ 11-6 Melding om rettigheter

Når forsikringsgiver får melding om at et medlem slutter i tjenesten, skal forsikringsgiver sende det melding om pensjonsrettighetene, herunder retten til å fortsette premiebetalingen. Ved uførhet eller død som inntreffer innen 14 dager etter at slik melding er sendt, er medlemmet eventuelt de etterlatte sikret pensjon som om utmeldingen ikke var skjedd. Selv om ikke melding sendes, opphører likevel forsikringsgiver ansvar 2 måneder etter at medlemmet sluttet i tjenesten. Retten til å fortsette premiebetalingen opphører 6 måneder etter at forsikringsgivers ansvar har falt bort.

Medlemmet, eventuelt de etterlatte, er sikret pensjon etter den til en hver tid registrerte stillingsprosent og pensjonsgrunnlag, selv om utmelding eller andre endringer skal skje med tilbakevirkende kraft, jf. § 2-7.

§ 11-7 Fortsettelse av medlemskap

Se forsikringsavtaleloven § 19-7.

§ 11-8 Permisjon uten lønn

Når utmeldingen skyldes permisjon uten lønn gjelder bestemmelsene i § 2-9.

Kap. 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelser

§ 12-1 Betalingsmottaker

Utbetaling av pensjon skjer til den pensjonsberettigede. Barnepensjon til umyndige barn utbetales til barnets mor eller far eller til eventuell annen verge. Restpensjon utbetales til ektefellen. Etterlater pensjonisten seg ikke ektefelle, skjer utbetalingen til boet. Likestilt med ektefelle er registrert partner.

Utbetaling skal skje ved overføring til en bankkonto her i landet dersom mottakeren har eller oppretter en slik konto. Dersom mottakeren ikke har slik konto kan forsikringsgiver bestemme at merkostnadene ved annen betalingsmåte avregnes i utbetalingen.

§ 12-2 Start og opphør av utbetaling

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. Uførepensjon løper fra det tidspunkt medlemmet ikke lenger har rett til lønn eller sykepenger. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon og uførepensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

Alderspensjon, uførepensjon, ektefellepensjon og barnepensjon løper ut måneden etter den måned den berettigede dør. Alderspensjon og uførepensjon løper ytterligere 1 måned dersom medlemmet etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsberettiget barn. Barnetillegg løper ut måneden etter barnets død.

Barnepensjon og barnetillegg som skal opphøre pga. barnets alder, løper ut den måned hvor alderen nås.

Uførepensjonist skal ha alderspensjon fra og med måneden etter at han når aldersgrensen for den stilling han har fratrudd, og mister samtidig retten til uførepensjon.

For utbetaling av pensjon etter oppsatte rettigheter gjelder reglene i § 11-3.

§ 12-3 Opplysningsplikt

Ethvert medlem og enhver som hever eller krever pensjon, er forpliktet til å gi forsikringsgiver de opplysninger, legitimasjoner og attester som er tilgjengelig for vedkommende og som forsikringsgiver trenger for å kunne ta stilling til pensjonskravet og utbetale pensjonen. Vedkommende må gi riktige og fullstendige svar på forsikringsgivers spørsmål.

Dersom det ved fremsetting av pensjonskrav gis uriktige eller ufullstendige opplysninger som vedkommende vet eller må forstå kan medføre at det blir

utbetalt pensjon som vedkommende ikke har krav på, kan pensjonen reduseres eller falle bort etter bestemmelsene i forsikringsavtaleloven § 18-1.

§ 12-4 Tilbakekreving

Dersom pensjonisten har mottatt pensjon i strid med redelighet og god tro, kan beløpet kreves tilbakebetalt.

Feil utbetalt pensjon kan også ellers kreves tilbakebetalt dersom pensjonisten, eller noen som har handlet på vegne av ham, uaktsomt har gitt feilaktige eller mangelfulle opplysninger. Det samme gjelder dersom utbetalingen skyldes en feil fra pensjonsordningens side og pensjonisten burde ha forstått dette.

I andre tilfeller enn nevnt i foregående ledd kan for mye utbetalt pensjon kreves tilbake, dersom særlige grunner gjør det rimelig. Ved vurderingen av om det foreligger særlige grunner, skal det blant annet legges vekt på hvor lang tid det er gått siden den feilaktige utbetalingen fant sted, og om vedkommende har innrettet seg i tillit til utbetalingen. Krav om tilbakebetaling etter dette ledd er begrenset til det beløp som er i behold når vedkommende blir kjent med at utbetalingen var feilaktig.

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

§ 12-5 Renter

Den pensjonsberettigede kan kreve renter fra to måneder etter at melding om forsikringstilfellet ble sendt forsikringsgiver, men tidligst fra de enkelte terminbeløp forfaller til betaling. Dette gjelder bare dersom ikke annet følger av forsikringsavtaleloven § 18-4.

Ved tilbakekreving av pensjon kan forsikringsgiver kreve renter fra 1 måned etter at krav om tilbakebetaling ble fremsatt, jf. forsinkelsesrenteloven § 2.

§ 12-6 Foreldelse

Krav på forfalte pensjonsterminer foreldes normalt 3 år fra forfall. Pensjonskravet som sådan foreldes normalt 10 år fra siste termin ble utbetalt eventuelt fra første gang det kunne vært krevet utbetaling. jf. forsikringsavtaleloven § 18-6.

§ 12-7 Krav etter folketrygdloven

Forsikringsgiver kan pålegge den pensjonsberettigede å søke om de ytelser vedkommende er berettiget til etter folketrygdloven. Dersom slik søknad ikke umiddelbart fremsettes etter skriftlig pålegg fra forsikringsgiver, kan forsikringsgiver foreta samordning som om slike ytelser var tilstått, eventuelt kan forsikringsgiver bestemme at pensjonen i sin helhet skal falle bort.

Kap. 13 Premie

§ 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kap. 10, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

§ 13-2 Premiebetaling

1 Premie

Pensjonsrettighetene skal i sin helhet være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse, jf. HTA pkt. 2.1.6. Rettighetene skal være forsikringsmessig dekket ved at det innbetales en årlig premie for den del av pensjonsytelsene som er forsikringsbare og en engangspremie når forsikringstilfellet inntreffer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntreffer, benevnt ikke-forsikringsbare ytelser.

Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfellets inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en fellesordning i forhold til premiereserven. Administrasjonstillegget i premien skal utjevnes i en fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget.

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder.

EGNE pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppebærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger i henhold til lov om folketrygd.

Pensjonskontoret kan i tillegg innvilge premiefritak (også med tilbakevirkende kraft) i tilfeller der arbeidstakere mottar sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskaps- og adopsjonspenger fra folketrygden.

Ved etterinnmelding kan det innkreves en særskilt beregnet forsikringsteknisk engangspremie for den periode etterinnmeldingen gjelder. Det samme gjelder ved andre endringer i medlemskapet tilbake i tid. Krav på forsikringsteknisk beregnet premie forfaller på det tidspunkt etterinnmelding foretas.

2 Premie ved redusert lønn/permisjon

I den tid medlemmet på grunn av permisjon, redusert arbeidstid eller andre forhold i tjenesten – herunder delvis arbeidsuførhet – oppebærer bare en del av lønnen, betales premie (arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd) bare av denne del. Under pliktig militærtjeneste eller siviltjeneste med delvis lønn betales arbeidsgiverens andel ut fra full lønn.

Ved permisjon uten lønn i kortere tid enn en måned betales full premie. Ved lengre permisjon uten lønn stopper premiebetalingen.

Ved permisjon med lønn skal de likevel meldes ut hvis de er innmeldt i full stilling via en annen arbeidsgiver. Ved deltidstilling hos annen arbeidsgiver skal samlet stilling begrenses til 100 %.

3 Trekk av medlemsinnskudd

Forsikringstakeren er ansvarlig for at medlemsinnskuddet blir trukket fra før lønnen blir betalt. Medlemmet anses å ha betalt medlemsinnskuddet når det har fått utbetalt lønn eller trygdeytelser som nevnt, med fradrag av pliktig medlemsinnskudd. Medlemsinnskudd som er trukket for et kvartal skal tilbakebetales dersom medlemmet utmeldes med tilbakevirkende kraft.

4 Premieforfall – mislighold

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsvirksomhetsloven § 10-5 er inngått, og deretter forskuddsvis 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 § 10-9. 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.

Kap. 14 Opphør og flytting

§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale

a. Oppsigelsesfrist

Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig

vedtak om flytting skal skje senest innen 1. desember. Det vises til HTA kap. 2 pkt. 2.1.10 femte ledd.

b. Flytting av pensjonsavtale

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 11.

c. Etterberegnet premie

Forsikringstaker skal betale eventuell etterberegnet premie for den tid medlemskapet har vart.

d. Midler som overføres – fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver

I den grad de rettigheter som er sikret hos forsikringsgiver ikke tilfredsstillers det krav som følger av overføringsavtalen, jf. vedtektene § 5-2, kan forsikringsgiver kreve at forsikringstaker betaler den tilleggspremie som er nødvendig for å dekke det manglende beløp. Derved er pensjonsrettighetene hos forsikringsgiver brakt opp til de beløp som følger av vedtektene, før fortsatt regulering.

Kap. 15 Tvisteløsning

§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene

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

§ 15-2 Anke til Trygderetten

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

Kap. 16 Pensjonskontoret

§ 16-1 Styret

Styret har følgende sammensetning:

Inntil 4 representanter fra KS (7 stemmer), 3 representanter fra LO Kommune (3 stemmer), 2 representanter fra Unio (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. 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 styrets leder eller minst ett av styremedlemmene krever det. Styret er vedtaksfør når minst en representant fra henholdsvis KS, LO Kommune, UNIO, YS-K og Akademi-kerne-K er til stede, eller har avgitt fullmakt.

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de styremedlemmene 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:

- a. Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1.
- b. Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.
- c. Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- d. Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.
- e. Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- f. Vedta tilsetninger og virksomhetsplan.
- g. Legge fram forslag til regnskap og budsjett.
- h. Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse.

§ 16-2 Sekretariatet

Til å forestå den daglige drift, er det opprettet et sekretariat på vegne av tariffpartene.

Sekretariatets oppgaver:

- a. Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.
- b. Forberede saker til styret for AFP og TPO.
- 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.
- d. Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan.
- 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

Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,007 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 31. desember det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens Pensjonskasse pr. samme dato.

Pensjonsinnretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år.

Pensjonsinnretningene skal parallelt med overførselen gi Pensjonskontoret en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag.

Pensjonskassene innen KS' tariffområde må på samme måte selv sørge for at korrekt kontingentinnbetaling finner sted, med tilsvarende dokumentasjon.

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

§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap 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.

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingskodene (stk.) 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektttall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektttall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsetningsmyndigheten.

Innplassering i stk. 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Ved innplassering teller praktisk pedagogisk utdanning (PPU) med det antall studiepoeng/vektttall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng / 10 vektttall.

Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

Stillingskode 7961 Lærer

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng / 60 vektttall), innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Stillingskode 7962 Adjunkt

Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng / 80 vektttall), innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.

Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng / 100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

Stillingskode 7965 Lektor

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå innplasseres i stillingskode 7965 Lektor.

Stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng / 120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

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 tilleggsutdanning, 7965 Lektor, 7966 Lektor med tilleggsutdanning 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 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 tjenesteansettelsen 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 ut over 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 og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Meklingsmannens forslag

I sakene 2010-033, 2010-034, 2010-035 og 2010-036 mellom

LO Kommune (Sak 2010-033)
Unio (Sak 2010-035)
YS-Kommune (Sak 2010-034)
Akademikerne-kommune (Sak 2010-036)

på den ene side

og

KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010 – Hovedtariffavtalen

I Økonomi

1. HTA kapittel 4 B og 4 C – generelle tillegg

- a) Det gis et generelt tillegg på kr 2000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskole-utdanning. Virkningsdato: 10.6.2010.
- b) Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 C gis et generelt tillegg på 1,15 % av den enkeltes grunnlønn pr. 1.6.2010. Virkningsdato: 10.6.2010.

2. HTA kapittel 4 – generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.6.2010, dog minst kr 7.100,-. Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4. Virkningsdato: 1.7.2010.

3. HTA kapittel 4 – ny minstelønn

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidsdato: 1.8.2010.

Minstelønn – 1.8.2010					
	0 år	4 år	8 år	10 år	
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000	
Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	279.200	281.200	286.500	335.300	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000	
Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000	
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	328.300	344.100	352.700	370.000	414.000
Adjunkt	361.400	372.400	384.500	398.000	439.000
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	377.900	389.500	402.800	419.000	462.000
Lektor	395.700	403.100	417.400	444.000	495.000
Lektor (med tilleggsutdanning)	409.700	416.000	430.000	459.000	518.000

Pr. 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 311 200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jmfør HTA kap. 1 § 12.3. *Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 1.5. av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.*

4. Diverse

a) HTA kapittel 4 – lønn fysioterapeut i turnusåret

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr 289.000,- pr. 1.8.2010.

b) HTA kapittel 4 – unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere pr. 1.8.2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191.800,-
Fra 16 år til 18 år	215.700,-

c) HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – hovedtillitsvalgt med hel permisjon

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr 340.000,- pr. 1.8.2010.

5. Lokale forhandlinger etter HTA kapitel 4, pkt. 4.A.1

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1.8.2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1.1.2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Arbeidsgiver har anledning til å skyte inn midler utover dette.

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen

av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønnsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede tas hensyn til.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Det vises til Møklingsmannens møtebok fra 2008 om kompetansekartlegging m.v. med angivelse av følgende veiledende norm:

«Om lag kr 20 000,- [...] for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.»

Denne føringen gjelder primært for de avsatte midlene med virkningsdato 1.1.2011, men er ikke begrenset til denne størrelse. Lokale lønnstillegg som allerede er gitt iht. til møteboka fra 2008 skal samordnes med resultater fra forhandlinger i 2010. De lokale parter som har gjennomført kompetanseforhandlinger iht. til møteboka fra 2008, disponerer lønnsmidlene i henhold til lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske prioriteringer.

Gjennomføring av lokale forhandlinger iht. kap. 4, pkt. 4.A.1

Forhandlingene skal gjennomføres i perioden 15. oktober til 15. november. Ankefrist er 1. desember 2010.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger etter kap. 4, pkt. 4.A.1 skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden for berørte arbeidstakere. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet. Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

II Hovedtariffavtalen

a) Endringer i Hovedtariffavtalen fremgår av:

Vedlegg 1: HTA kapittel 1 Fellesbestemmelser

Vedlegg 2: HTA kapitler 3, 4, 5 Lønssystem m.v samt HTA vedleggene 3 og 6

Vedlegg 3: HTA kapittel 2 Pensjon, samt HTA vedlegg 4 og 5 (vedtekter for TPO og AFP)

For øvrig endres HTA slik:

Kapittel 6 Læringer

6.1.13 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger-foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger *foreldrepenger* etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2012.

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.

b) Redaksjonsutvalg – Hovedtariffavtalen

Det nedsettes et partssammensatt redaksjonsutvalg. Utvalget skal:

- Gjennomgå HTA før opptrykk.
- Gjennomgå stillingskoder og vedlegg 1 til HTA. Arbeidet skal baseres på de forslag som ble lagt fram under meklingen, med unntak av egen stillingskode for helsefagarbeider.
- Gjennomgå tekstendringene i kapittel 2 og vedlegg 4 og 5 til HTA (pensjonsbestemmelsene) for å kvalitetssikre mot eventuelle utilsiktede virkninger.

III SGS 1701

SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter:

Relevante endringer i Hovedtariffavtalen innarbeides i særavtalen under forhandlingene om denne. Forhandlingene gjennomføres innen 1.9.2010.

IV Til protokoll

a) Pensjonsforhold – HTA kap. 2 og vedlegg 4 og 5 til HTA (vedtekter for AFP og TPO)

Det vises til endringer som følge av Prop. 107 L (2009–2010), samt endringer vedrørende ektefellepensjon.

Det tas forbehold om Stortingets behandling av saken, der eventuelle endringer forutsettes inkorporert av partene i HTA på tilsvarende måte gjennom forhandlinger innen 1.1.2011. Eventuell uenighet om dette behandles under mellomoppgjøret pr. 1.5.2011.

Arbeidstakersiden viser til felles høringsuttalelse datert 15. januar 2010 til departementets høringsbrev av 20. november 2009 – med forslag til oppfølging av avtale om offentlig tjenestepensjon og AFP i offentlig sektor – under tariffoppgjøret i 2009.

Arbeidstakersiden mener lovforslaget går ut over det partene ble enige om i pensjonsavtalen fra tariffoppgjøret i 2009. Grunnlovssynet er ikke tilstrekkelig ivaretatt. Organisasjonene har ved implementeringen i HTA ikke akseptert det grunnlovssyn som kommer til uttrykk i Prop. 107 L. Det tas også forbehold om tolkningstvister vedrørende pensjonsavtalen fra oppgjøret 2009.

Partene har med bakgrunn i overføringsavtalens krav til samordning av pensjonsbestemmelser implementert lovforslagene fra Prop. 107 L i HTA så langt det er nødvendig.

Det tas forbehold om at endringene ikke vil være i strid med det vern Grunnlovens §§ 97 og 105, gir for opptjente rettigheter til offentlig bruttopensjon, samt framtidig opptjening for dem som allerede har påbegynt opptjening av pensjon.

Partene er enige om at de foretatte endringer ikke kan påberopes i senere individuelle søksmål, der enkeltpersoner vil prøve rettslig hvorvidt endringene griper inn i vedkommendes rettigheter etter Grunnlovens bestemmelser.

b) Skifte av selskap/leverandører

På bakgrunn av usikkerhet om ytelsene i tjenstepensjonsordningen og i påvente av enighet mellom leverandørene om bransjenorm for grunnlaget for premieberegningen, vil partene sentralt anbefale at arbeidsgiver er varsom med å igangsette nye prosesser som har til siktemål å skifte selskap/leverandører i tariffperioden.

Pensjonskontorets styre har adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker før endelig vedtak fattes. Uttalelsen skal følge saken.

c) Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn i HTA kapittel 4

Partene fortsetter arbeidet for å avklare hvordan lønnsystemet bedre kan ivareta lokale lønnstillegg /-relasjoner ved ny/endret minstelønn i HTA kapittel 4.

d) Prosedyre ved endring av innplassering mellom HTA kapittel 4 og 5

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

e) Lokal lønnsdannelse i HTA i kapittel 3.4 og 5.2

I forbindelse med vurdering av lederlønninger har arbeidsgiver ansvar for å påse at lønnsfastsettelsen gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som blant annet tar hensyn til kommuneøkonomien og baseres på resultatene fra tariffområdet for øvrig. I den aktuelle økonomiske situasjonen er det særskilt viktig at arbeidsgiver vektlegger dette. Det legges til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

f) Tredelt skift- og turnusarbeid, HTA kap. 1, nytt pkt. 4.2.4

Vedrørende nytt pkt. 4.2.4 er partene enige om at virkningstidspunktet settes til 1.1.2011.

g) Deltid

Partene har i tariffperioden 2008–2010 hatt et partssammensatt utvalg som har sett på virkemidler for å redusere uønsket deltid. Utfordringene med å redusere uønsket deltid er utfordrende og sammensatte. Flere arbeidstakere i større og hele stillinger bidrar til bedre utnyttelse av kompetansen, økt kvalitet i tjenestene og at deltidsansatte som ønsker å jobbe mer får det. Det er derfor viktig at arbeidet med å redusere omfanget av uønsket deltid prioriteres. Videre er det viktig med gode lokale prosesser, og at de lokale partene tar et felles ansvar for å redusere deltidsbruken.

Partene oppfordrer de lokale parter til å vurdere iverksettelse av ulike tiltak. Det vises i den forbindelse til rapporten fra det partssammensatte utvalget.

h) Et seriøst og velfungerende arbeidsliv

Partene i KS-området støtter andre tariffparter initiativ overfor Regjeringen med sikte på felles arbeid for å utforme treparts programmer i ulike bransjer.

i) Innleie fra bemanningsforetak

Partene legger til grunn at virksomheter bruker innleid arbeidskraft bare i den utstrek-

ning vilkårene etter aml. §§ 14-12 og 14-13 er oppfylt. Prinsippene for bruk av innleie skal drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedtariffavtalen kap. 1, § 2 pkt. 2.3.

I slike drøftinger skal partene også vurdere hensiktsmessigheten av bruk av innleie kontra å foreta direkte tilsetninger etter aml. § 14-9 (1). Forskrift om bemanningsforetak som trådte i kraft 1. mars 2009 forbyr innleie fra vikarbyråer som ikke oppfyller krav i forskrift.

j) Retrettadgang mv.

Ved utskilling av kommunal eller fylkeskommunal virksomhet til egne rettssubjekter omfattet av SGS 1701 gjelder arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse i kap. 16, bl.a. adgangen til å reservere seg mot arbeidsgiverskiftet, og valgtrettadgangen. I tillegg skal arbeidsgiver og de tillitsvalgte som del av drøftingsgrunnlaget etter Hovedavtalen del B § 3-1 før overdragelse skjer, drøfte muligheten for å inngå særskilt avtale om at overførte arbeidstakere har rett til å bli omplassert hos tidligere arbeidsgiver under bestemte vilkår. Partene konstaterer i fellesskap at det allerede eksisterer en del lokale ordninger som utfyller aml. kap. 16 på en god måte. Partene vil vurdere spørsmålet videre i tariffperioden for å se på muligheter for å styrke retrettadgangen.

k) Brukeres sosiale behov og oppdrag

Støttekontakter som oppdragstakere benyttes i hovedsak i kommunal sektor for å gi tjenester knyttet til brukers sosiale behov som f.eks. voksenkontakt, deltakelse i fritids- og kulturaktiviteter, kontakt med jevnaldrende osv.

Ved andre typer oppdrag skal kommunen vurdere oppdragstakers tilknytningsforhold opp mot den enkelte brukers behov. Problemstillingen drøftes med de tillitsvalgte i tråd med prinsippene nedfelt i HTA kap. 1 § 2 pkt. 2.3.

Partene ser behov for å oppdatere og samle informasjon til kommuner og fylkeskommuner. Informasjon gis i B-rundskriv senest i løpet av første halvår 2011. Forhandlings sammenslutningene deltar i utarbeidelsen av rundskrivet.

l) Læringer

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft og er en viktig arena for fagutdanning. KS vil fortsatt prioritere tiltak som stimulerer til å ta inn flere læringer for å øke andelen fagarbeidere i de ulike tjenesteområdene i sektoren.

m) Kompetanseutvikling, læring og faglig veiledning på arbeidsplassen

Kvalitetsforbedringer krever kompetente medarbeidere og ledere. Partene er enige om at kompetanse er et innsatsområde.

Medarbeiderundersøkelser og forskning viser at planer for kompetanseutvikling er viktig for medarbeideres og lederes opplevelse av tilfredshet, kompetanseheving og karriereutvikling.

Det gjennomføres en rekke kompetanseutviklingstiltak i kommunene i dag, og interne opplæringstiltak er utbredt.

Suksessfaktorer for å lykkes med læring på arbeidsplassen er blant annet planlegging, involvering av medarbeidere, forankring og støtte i ledelsen og tid til praksisnære tiltak.

Partene sentralt oppfordrer kommuner og fylkeskommuner til å utvikle planer for strategisk kompetanseutvikling, og å legge til rette for faglig veiledning og læring som er

viktig for jobbutførelse og kvalitetsforbedring i tjenestene. (Jf. Hovedtariffavtalens kap. 3, punkt 3.3.)

Partene vil sammen og hver for seg formidle erfaringer og metodikk for kompetanseutvikling.

n) Oppfølging av nyansatte

Kommunesektorens mange tjenesteområder og ulike fag- og yrkesgrupper krever helhetlig og systematisk strategi for rekruttering og kompetanseutvikling. Arbeidsgiver bør være seg bevisst sitt ansvar for veiledning og oppfølging av nyansatte. Partene oppfordrer kommuner å tilby systematisk veiledning av nyutdannede og/eller nytilsatte medarbeidere.

Videre er partene enige om at det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som utarbeider felles dokumentasjon om hvordan kommunesektoren bør sikre at nyutdannede og nytilsatte får veiledning i tråd med arbeidsgivers og ulike yrkesgruppers behov. Arbeidsgruppen skal ta initiativ til og ha ansvar for at det arrangeres en felles konferanse om temaet i løpet av 2011.

o) Lønns- og arbeidsvilkår i NAV-kontor – felles FoU

Lokale NAV-kontor er etablert i de fleste av landets kommuner. I tråd med forutsetning for NAV-reformen følger arbeidstakere på det lokale NAV-kontor sine tariffavtalefestede lønns- og arbeidsvilkår fra henholdsvis stat og kommune.

I Arbeidstilsynets tilsyn med NAV i etableringsfasen i perioden 2008–2009 rapporteres om godt samhold og gode kollegiale forhold, og de fleste rapporterer om godt samarbeid med nærmeste ledere. Enkelte temaer som ble reist i forbindelse med tilsynet ble ikke fulgt opp videre. Det gjelder kulturforskjeller, forskjeller i status, lønn og arbeidstid på det lokale NAV-kontor.

På dette grunnlag er partene enige om i fellesskap å gjennomføre en utredning av lønns- og arbeidsvilkår på NAV-kontorene.

Dersom utredningen viser identifiserbare lønnsforskjeller i sammenlignbare stillinger, er det partenes mål å iverksette tiltak for å rette opp utilsiktede lønnsmessige skjevheter.

p) Et godt og trygt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å tilrettelegge for et trygt arbeidsmiljø. Systematisk HMS-arbeid ivaretar registrering og rutiner for oppfølging av ulykker og nestenulykker, samt sikkerhetsopplæring.

Forskning viser at vold og trusler om vold er et økende problem i offentlig virksomhet.

Materiellet «Trusler og vold på arbeidsplassen – arbeidsbok og veileder» er utarbeidet av LO-K, Unio, KS, HSH og Spekter i samarbeid. Verktøyene fikk mye oppmerksomhet på nasjonal konferanse arrangert av partene i samarbeid i oktober 2009. Materiellet ble oppdatert i 2009 i forbindelse med oppfølging av «Europeisk rammeavtale om trakassering og vold på arbeidsplassen» fra 2006.

Partene er enige om å forsterke partssamarbeidet på dette området gjennom:

- fellesopplæring i Hovedavtalen i 2010–2011, hvor partene er enige om at det skal legges spesiell vekt på partssamarbeid i IA-arbeidet, herunder informasjon om systematisk HMS-arbeid hvor opplæring, risikovurdering herunder alenarbeid, sikkerhet, rapportering og oppfølging er elementer.
- den partssammensatt IA-arbeidsgruppa bes utarbeide forslag til hvordan verk-

tøyet «*Trusler og vold på arbeidsplassen – arbeidsbok og veileder*», kan knyttes til systematisk HSM-arbeid og hvordan partenes felles verktøy bedre kan spres og tas i bruk

q) Partsforhold i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen

Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus til KS' avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt vurderes.

r) Undervisning etter introduksjonsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS 2213.

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

s) Regulering av lønnsinnplassering. Jf. SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3

Lønnsikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2010 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2009 og 2010 med virkning fra 1.8.2010.

t) Nedleggelse av funksjoner, jf. SFS 2213

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

u) Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2010 til 30. april 2012.

v) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2012.

w) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 klokketimer.

V Bærum og Lørenskog

Resultatet tilpasses kommunene Bærum og Lørenskog.

VI Partenes øvrige krav

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.