

KS

Hovedtariffavtalen

1.5.2016 - 30.4.2018

Kommuneforlaget

© 2016 Kommuneforlaget AS, Oslo

1. utgave, 1. opplag 2016

Omslag: HAVE A BOOK

Sats: HAVE A BOOK

Trykk og innbinding: Print in Baltic

ISBN: 978-82-446-2291-2 (heftet)

ISBN: 978-82-446-2292-9 (innbundet)

Kommuneforlaget AS

Postboks 1263 Vika

0111 OSLO

Telefon: 24 13 28 50

Henvelerler vedrørende utgivelsen rettes til:

kundeservice@kommuneforlaget.no

www.kommuneforlaget.no

Forord

Hovedtariffavtalen er revidert for en avtaleperiode fra 1.5.2016 til 30.4.2018.

I dette opptrykket er dessuten følgende dokumenter tatt inn:

- Resultatet av hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2016 mellom KS og hhv. LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne
- B-rundskriv nr. 4-2016 om iverksetting av tariffrevisjonen 2016

Oslo, juni 2016

Per Kristian Sundnes
Arbeidslivsdirektør

**Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen.
Dette gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:**

LO Kommune

EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen
Musikernes fellesorganisasjon
Skolenes landsforbund

YS Kommune (YS-K)

Bibliotekarforbundet
Delta
Lærernes Yrkesforbund
Skolelederforbundet
Parat
STAFO
Yrkestrafikkforbundet

Unio

Akademikerforbundet
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Det norske maskinistforbund
Norsk Ergoterapeutforbund
Forskerforbundet
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Utdanningsforbundet

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening
Econa
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede Offiserers
Landsforening
Naturviterne
NITO - Norges Ingeniør og
teknologorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

Frittstående forbund

Lederne
Folkehøgskoleforbundet

Innhold

Kapittel 0	Hovedavtalen del A	7
Kapittel 1	Fellesbestemmelser	8
§ 1	Innledende bestemmelser	8
§ 2	Tilsetting	8
§ 3	Oppsigelse, omplassering	10
§ 4	Arbeidstid	11
§ 5	Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	14
§ 6	Overtid - forskjøvet arbeidstid	18
§ 7	Ferie	20
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	22
§ 9	Lønn under avtjening av verneplikt	26
§ 10	Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer	26
§ 11	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	28
§ 12	Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	29
§ 13	Stedfortredertjeneste/konstituering	31
§ 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
3.0	Bruttolønn	39
3.1	Endret innplassering i lønnskapittel	39
3.2	Lokal lønnspolitikk	39
3.3	Kompetanse - læring og utvikling	41
3.4	Ledere	42
3.5	Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt	44
3.6	Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)	44
3.7	Tilleggslønn	45

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	46
4.0 Innledende merknader	46
4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2016.....	47
4.2 Forhandlingsbestemmelser	49
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser	51
5.0 Innledende merknader	51
5.1 Årlig lønnsforhandling	51
5.2 Annen lønnsregulering	52
5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse	52
Kapittel 6 Læringer	53
Kapittel 7 Varighet	56
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/ avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader	57
Vedlegg 2 Lokale retningslinjer - heltidskultur	71
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk ...	72
Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon	74
Vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning - TPO	79
Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode	106
Vedlegg 7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	109
Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2016	111
B-rundskriv nr. 4/2016: Tariffrevisjonen pr. 1.5.2016	120

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. 30.4.2004.

§ 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 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

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

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

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 deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 2.

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

2.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettelser 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 seks år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn seks 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 retrettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

- 2.5** 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 § 3-1.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1.8.1999 iht. grunn-skoleloven 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 tilfeller:

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 pr. uke.

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 pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt 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 opptjent i henhold til arbeidsplanen.

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

Vaktplan/vikar

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

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 Helgeafterner 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 påskeaftern 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 overtidarbeid, med unntak av smusstillegg.

5.1.2 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 lignende 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.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- pr. arbeidet time.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

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

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

5.3 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,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

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

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

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 26,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

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

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

5.5 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 1½ 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 såfremt 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 timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

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

5.7.2 Forsømmelse/fravær

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

5.8 Tilleggene betales for hele timer.

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

5.9 Smusstillegg + 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 overtidсарbeid.

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 overtidbestemmelsene

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 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidbestemmelsene.

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

6.4 Divisor

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

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

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 ⅓ %

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

6.6.3 100 %

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

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid 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 overtidarbeid, 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 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

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 forskutteres eller overføres.

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

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

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

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepengar 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. opplæringsloven § 10-6a.

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

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1 Arbeidstaker har rett til 5 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 Feriepengar 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 feriepengar.

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 feriepengar.

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 ivaretatt, 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 tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt.

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykkelønn 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 ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom 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.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

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.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll**8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring**

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

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 Opptjeningstid**

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder 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 foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjonen 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 1½ 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 svangerskapsenger har rett til full lønn fram 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 stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår 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 framgår av folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

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

8.3.8 Ny permisjon

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

8.4 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. 10.3 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 arbeidsavklaringspenger 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 Forsikringssummens begunstiging

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 30.4.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.4 Begravelsesbidrag

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

10.5 Forsikring

Kommunen plikter å tegne gruppelivsforsikring 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 NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i kommunal virksomhet, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev el. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

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. 10.3.

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 Lønnsansiennitet

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

12.1.1 Lønnsansiennitet 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 lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting 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 tilsetting 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 timelønte som over en periode på ½ 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. 4.2.3 og kap. 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil ½ 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.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. vedlegg 4 § 5, tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister, jf. vedlegg 4, § 5 første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP).

Timelønn er kr 191,- pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det framgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).

§ 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 Permisjon

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 tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.2 Utdanningspermisjon

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 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. 2 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 tjenestepensjonsordning, 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. Henvisninger til lov og forskrifter innebærer de til enhver tid gjeldende.

Tjenestepensjonen samordnes etter bestemmelsene i lov 6.7.1957 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 Tjenestepensjonsordning

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

2.1.1 Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).

2.1.2 Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alderspensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til uføre-, 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. folke-trygdloven § 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 fratreldelsestidspunktet 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.

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.

Forskrift til lov om Statens pensjonskasse § 24 om anvendelsen av forholdstall gjøres gjeldende for denne pensjonsordningen.

2.1.4 Garantibestemmelsen

Medlemmer som 1.1.2011 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.

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 1.5. 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 1.5. 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. Barnpensjon 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 fratreldesestidspunktet 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. Dersom medlemmet dør før omregningstidspunktet ved 65 eller 67 år, skal pensjonsgrunnlaget ved beregning av enke- eller enkemannspensjon og barnpensjon etter kapittel 9 og 10 omregnes ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratreldesestidspunktet og fram til virkningstidspunktet for pensjonen.

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-vedtektenes § 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 framkommer 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 forsikringsselskap 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 pensjongivende 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 inntreffer 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 tjenestepensjonsordningen sin forsikret i privat livsselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningsfellesskap 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 Tillegsslønn og forholdet til pensjonsgivende 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 lønnplassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tillegsslønn som årsbeløp etter kap. 3 pkt. 3.7, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Godtgjøringer som pr. 30.4.2002 regnes med i pensjonsgrunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjonsgivende.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse utover 1,25 G (forholdsmessig ved deltidsstillinger) de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen.

Dersom lønnsforhøyelse utover 1,25 G de siste 2 år, 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 pensjongivende tjenestear som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.

I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenestear 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

3.0 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf. dog pkt. 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønns-tillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.

- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

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. Der- som annet ikke avtales, holdes det også særskilte drøftingsmøter for hen- holdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønns- nivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennom- føres 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 framgå om det foreligger enighet.

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

3.2.2 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale, skal denne gjennomføres mel- lom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I sam- talen 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, redusert omfang av nattarbeid, 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, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre 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. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. 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 og stillingskoder for ledere

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 og 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3 pkt. 3.4, skal stillingskodene i vedlegg 1 benyttes.

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

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
- * *Med «rådmannens toppledergruppe» forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etats-sjef 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 opptas 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 Lederavlønning – virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.3 Lederavlønning – leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

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. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 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. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

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

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

3.4.6 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 408 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen 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 framgå 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 inneholder de ulike stillingsgruppes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

4.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 6 til HTA.
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, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 6, retrettstilling/omplasing eller andre særskilte forhold.
6. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2016

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1. mai 2016						
		0 år Garanti- lønn	2 år Ansiennitets- tillegg	4 år Ansiennitets- tillegg	6 år Ansiennitets- tillegg	8 år Ansiennitets- tillegg	10 år Ansiennitets- tillegg	16 år Ansiennitets- tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	282 000	1,92 %	0,98 %	1,03 %	2,87 %	16,40 %	13,10 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
	Utregnet laveste årslønn		287 500	290 300	293 300	301 400	347 700	384 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	326 300	1,95 %	0,98 %	1,05 %	3,47 %	11,75 %	0,86 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	2 900
	Utregnet laveste årslønn		332 700	335 900	339 400	350 800	389 200	392 100
Gruppe 2	Stillinger med krav om høgscoleutdanning	373 700	2,00 %	2,00 %	1,33 %	5,85 %	5,40 %	1,17 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	4 400
	Utregnet laveste årslønn		381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	440 200
	Stillinger med krav om høgscoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	415 800	2,00 %	1,98 %	1,33 %	2,18 %	5,32 %	0,62 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	2 600
	Utregnet laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	472 000
	Stillinger med krav om mastergrad	460 100	2,08 %	1,16 %	1,03 %	1,05 %	5,68 %	6,40 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		9 600	5 400	4 800	4 900	26 200	29 500
	Utregnet laveste årslønn		469 700	475 100	479 900	484 800	511 000	540 500
	Lærer	373 700	2,00 %	2,00 %	1,33 %	5,85 %	5,40 %	5,52 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	20 700
	Utregnet laveste årslønn		381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	456 500
	Adjunkt	415 800	2,00 %	1,98 %	1,33 %	2,18 %	5,33 %	4,23 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	17 600
	Utregnet laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	487 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning	457 000	2,00 %	0,98 %	0,90 %	2,18 %	3,48 %	8,08 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		9 200	4 500	4 200	10 000	16 000	37 000
	Utregnet laveste årslønn		466 200	470 700	474 900	484 900	500 900	537 900
	Lektor	480 100	1,98 %	1,12 %	0,98 %	1,00 %	5,44 %	10,30 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		9 600	5 400	4 800	4 900	26 200	49 500
	Utregnet laveste årslønn		489 700	495 100	499 900	504 800	531 000	580 500
	Lektor med tilleggsutdanning	495 900	1,98 %	1,10 %	0,93 %	1,55 %	4,89 %	11,78 %
	Utregnet tillegg for ansiennitet		9 900	5 500	4 700	7 700	24 300	58 500
	Utregnet laveste årslønn		505 800	511 300	516 000	523 700	548 000	606 500

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.8.2017

Stillingsgrupper			Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1. august 2017						
			0 år Garanti- lønn	2 år Ansiennitets- tillegg	4 år Ansiennitets- tillegg	6 år Ansiennitets- tillegg	8 år Ansiennitets- tillegg	10 år Ansiennitets- tillegg	16 år Ansiennitets- tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning		288 500	1,90 %	0,97 %	1,03 %	2,78 %	16,02 %	12,8 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
		Utreget laveste årslønn		294 000	296 800	299 800	307 900	354 200	391 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger		333 300	1,92 %	0,96 %	1,05 %	3,40 %	11,50 %	1,48 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
		Utreget laveste årslønn		339 700	342 900	346 400	357 800	396 200	401 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning		353 300	1,81 %	0,90 %	0,97 %	3,20 %	10,85 %	1,39 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
		Utreget laveste årslønn		359 700	362 900	366 400	377 800	416 200	421 200
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning		376 200	1,97 %	1,97 %	1,32 %	5,80 %	5,35 %	4,82 %
Gruppe 2		Utreget tillegg for ansiennitet		7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	18 200
		Utreget laveste årslønn		383 700	391 200	396 200	418 100	438 300	456 500
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning		415 800	2,00 %	1,98 %	1,33 %	2,18 %	5,33 %	4,23 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	17 600
		Utreget laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	487 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning		466 200	2,00 %	0,98 %	0,90 %	2,18 %	3,50 %	8,08 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		9 400	4 600	4 200	10 200	16 400	37 700
		Utreget laveste årslønn		475 600	480 200	484 400	494 600	511 000	548 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad		489 800	1,98 %	1,14 %	0,97 %	1,02 %	5,46 %	10,30 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		9 700	5 600	4 800	5 000	26 800	50 500
		Utreget laveste årslønn		499 500	505 100	509 900	514 900	541 700	592 200
	Lektor med tilleggsutdanning		505 900	1,98 %	1,10 %	0,93 %	1,53 %	4,89 %	11,80 %
		Utreget tillegg for ansiennitet		10 100	5 600	4 800	7 800	24 800	59 700
		Utreget laveste årslønn		516 000	521 600	526 400	534 200	559 000	618 700

4.2 Forhandlingsbestemmelser

4.2.1 Lokale forhandlinger

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

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

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

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

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

4.2.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer 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.

4.2.3 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 lønnplassering for den enkelte arbeidstaker.

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

4.2.4 Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad:

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønnspolitikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønnspolitikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høyskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.

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 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ved forhandlinger kan det avtales 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, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

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

Lønnsviser bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

5.2 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.

5.3 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 kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Kapittel 6 Læringer

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

6.1 Læringer 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 læringer 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 %

1½ års læretid i virksomheten:

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

2½ 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 Læringer med full praktisk opplæring i virksomheten

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

6.1.5 Lønn lærekandidater

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

6.1.6 Læringer med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For læringer 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 læringer.

6.1.9 Rekruttering

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

6.1.10 Ubekvemstillegg

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

6.1.11 Overtid

Læringer og lære kandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

6.1.12 Annet arbeid

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

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2018.

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.

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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/ NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2017 er også en del av grunnlaget.

Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 på 0,9 % pr. 1.9.2017.

Dersom en av partene krever det, kan pensjon gjøres til forhandlingstema.

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 2017.

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser/ avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Oversikten over stillingskoder med hovedbenevnelse nedenfor er sortert etter kapittel i Hovedtariffavtalen og viser rapporteringsbenevnelser, avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader.

Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
9430	Øverste administrative leder	Rådmann Fylkesrådmann	
9440	Kommunalsjef	Assisterende rådmann Kommunalsjef Leder	Leder i kap. 3.4.1
9451	Leder/Virksomhetsleder	Leder Virksomhetsleder	Leder i kap. 3.4.2
9454	Leder	Avdelingsleder Leder	Leder i kap. 3.4.3
9951	Rektor/Virksomhetsleder	Rektor Virksomhetsleder	Skoleleder i kap. 3.4.2
9954	Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	Skoleleder i kap. 3.4.3

Stillingskoder i kapittel 4

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

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements-stillinger	Fra 01.5.2016-31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7962	Adjunkt	Adjunkt I		Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning
7963	Adjunkt med tilleggsutdanning	Adjunkt I med tilleggsutdanning		Gruppe 2 Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning
7352	Ambulanse-sjåfør	Ambulansesjåfør I	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6014	Arbeider	Arbeider I Badebetjent Feier	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6671	Arbeids-terapeut	Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6572	Assistent	Assistent I Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Kokkemedarbeider Internatassistent	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements- stillinger	Fra 01.5.2016- 31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
6709	Barnehage-lærer	Barnehagelærer I	Stilling med krav om høgskoleutdanning Merknad: Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng) Merknad: Brukes også for barne- hagelærer uten godkjent utdanning (på dispensa- sjon)
7024	Barnepleier	Barnepleier I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeider- stilling
6508	Barnevern- pedagog	Barnevern- pedagog I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7026	Bibliotekar	Bibliotekar I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7237	Brann- konstabel	Brannkonstabel I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
7495	Distrikts- musiker	Distriktsmusiker I	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 tilleggs- utdanning, lektor eller lektor med tilleggs- utdanning.	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 tilleggs- utdanning.
6517	Ergoterapeut	Ergoterapeut I Ledende ergotera- peut	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelse Avansements-stilling	Fra 01.5.2016-31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7517	Fagarbeider	Håndverksmester Fagarbeider I Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
6986	Fagarbeider (med særalders- grense)	Fagarbeider I (med særaldersgrense) Feier Renholdsoperatør	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
7716	Fagarbeider med spesialutdan- ning	Spesialfagarbeider	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
7718	Fagarbeider med fagskole- utdanning (ny kode fra 01.08.2017)			Gruppe 1 Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)
7719	Fagarbeider med fagskole- utdanning (med særalders- grense) (ny kode fra 01.08.2017)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskole- utdanning Brannkonstabel med fagskole- utdanning		Gruppe 1 Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)
6910	Fotterapeut	Fotterapeut I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
7066	Fysioterapeut	Fysioterapeut I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements- stillinger	Fra 01.5.2016- 31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7520	Første- sekretær	Førstesekretær I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
7199	Helsesekretær	Helsesekretær I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
6185	Helsesøster	Helsesøster I	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H- utdanning (min. 240 studiepoeng)
7076	Hjelpepleier	Hjelpepleier I Miljøarbeider Helsefagarbeider	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling
6190	Hjemmehjelp	Hjemmehjelp I Husmorvikar	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7592	Klinisk barnevern- pedagog	Klinisk barnevern- pedagog I	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdan- ning (min. 240 studie- poeng) eller tilsvarende
7619	Klinisk sosionom	Klinisk sosionom I	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdan- ning (min. 240 studie- poeng) eller tilsvarende
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	Klinisk spesialist i sykepleie I	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdan- ning (min. 240 studie- poeng) eller tilsvarende
7713	Klinisk vernepleier	Klinisk vernepleier I	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdan- ning (min. 240 studie- poeng) eller tilsvarende

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements-stillinger	Fra 01.5.2016-31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
6559	Konsulent	Konsulent I Førstekonsulent	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeider- stilling Merknad: Konsulent i stilling med krav om høgskoleut- danning: Stilling med krav om høgskoleut- danning	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling Merknad: Konsulent i stilling med krav om 3-årig U/H-utdan- ning: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdan- ning (min. 180 st.poeng)
7196	Kontormed- arbeider	Kontormedarbeider I Fullmektig	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6221	Kontrollør/ inspektør	Kontrollør/ inspektør I Branninspektør	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7715	Kostøkonom	Kostøkonom I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7965	Lektor	Lektor I		Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad Merknad: For tilsatte i undervisnings- stilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/ hovedfagseksamen/ videreutdanning på hovedfags/mastergrads- nivå tilsvarende minst 300 studiepoeng.
7966	Lektor med tilleggsutdan- ning	Lektor I med tilleggsutdanning		Gruppe 2 Lektor med tilleggs- utdanning Merknad: For tilsatte i undervisnings- stilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/hovedfags- eksamen tilsvarende minst 360 studiepoeng.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements- stillinger	Fra 01.5.2016- 31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7960	Lærer uten godkjent utdanning	Lærer I uten godkjent utdanning		Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling Merknad: Tilsatte i undervisnings- stilling 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 undervisnings- stilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnnes minimum som fagarbeider.
7961	Lærer	Lærer I		Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng) Merknad: For tilsatte i undervisnings- stilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning.
6293	Maskinist	Maskinist I	Merknad: Maskinister med høgskoleutdanning eller tilsvarende innplasseres i stillingskode 6293 Maskinist med minstelønn for «Stilling med krav om høgskole- utdanning»	Merknad: Maskinister med 3-årig U/H-utdanning eller tilsvarende innplasseres i stillingskode 6293 Maskinist med minste- lønn for «Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)».

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelse Avansements-stillinger	Fra 01.5.2016-31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
6675	Miljøterapeut	Miljøterapeut I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
6684	Miljøveileder/ -konsulent	Miljøveileder/ -konsulent	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeider- stilling Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om høgskole- utdanning; Stilling med krav om høgskole- utdanning	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider- stilling Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om 3-årig U/H-utdan- ning; Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdan- ning (min. 180 studie- poeng)
6816	Musikk- og kulturmed- arbeider	Musikk- og kulturmedarbeider I Instruktør Musiker	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6814	Musikk- og kulturskole- lærer	Musikk- og kulturskolelærer I 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 tilleggs- utdanning, lektor eller lektor med tilleggs- utdanning	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 tilleggs- utdanning
7637	Pedagogisk leder	Pedagogisk leder I	Stilling med krav om høgskoleutdanning Merknad: Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng) Merknad: Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements- stillinger	Fra 01.5.2016- 31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7249	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	Pedagogisk-psykologisk rådgiver I		Gruppe 2
6583	Pleie-medarbeider	Pleiemedarbeider I	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7210	Renholder	Renholder I	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7531	Saksbehandler	Saksbehandler I	Merknad: Saksbehandler i stilling med krav om høyskole-utdanning: Stilling med krav om høyskole-utdanning	Merknad: Saksbehandler i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
6863	Sekretær	Sekretær I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6912	Service-medarbeider	Service-medarbeider I Betjent Driftsoperatør Kasserer/ billettseiger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6883	Sjåfør	Sjåfør I Rutebilsjåfør	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7168	Sosialkurator	Sosialkurator I Sosialkonsulent	Stilling med krav om høyskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements-stillinger	Fra 01.5.2016-31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7534	Sosionom	Sosionom I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7617	Spesial-fysioterapeut	Spesial-fysioterapeut I	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7681	Spesial-hjelpeleier	Spesial-hjelpeleier I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7522	Spesial-pedagog	Spesialpedagog I Logoped	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7523	Spesial-sykepleier	Spesialsykepleier I Fagutviklings-sykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7712	Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad		Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements-stillinger	Fra 01.5.2016-31.7.2017 Stillingsgruppe. Merknader	Fra 01.8.2017-30.4.2018 Stillingsgruppe. Merknader
7174	Sykepleier	Sykepleier I Bedriftssykepleier Fagutviklings-sykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7100	Tannhelse-sekretær	Tannhelsesekretær I	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider-stilling	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeider-stilling
7175	Tannpleier	Tannpleier I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7177	Tekniker	Tekniker I Driftsleder Driftstekniker	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7710	Tverrfaglig spesialutdan-ning med høgskole	Spesialbarnevern-pedagog Spesial-ergoterapeut Spesialsosionom Spesialvernepleier	Stilling med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
6541	Vaktmester	Vaktmester I	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6455	Vernepleier	Vernepleier I	Stilling med krav om høgskoleutdanning	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

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.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7003	Arbeidsleder/ formann	Arbeidsleder Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Daglig leder SFO Feierformann Formann (med særaldersgrense) Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Teknisk leder Underbrannmester	
7451	Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingsleder (med særaldersgrense) Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesøster Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7453	Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	
7951	Rektor/Leder	Rektor	
7954	Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	

Læringer, utdanningsstillinger o.l.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7666	Lærling		Merknad: Avlønning iht. HTA kap. 6.
7711	Utdanningsstillinger m.m.	Fysioterapeut i turnusåret Unge arbeidstakere	Merknad: Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet). Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.

Stillingskoder i kapittel 5

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
8001	Advokat		
8535	Arkitekt		
8112	Spesialbibliotekar		
8084	Ingeniør		
8209	Jordmor		
8103	Konservator		
8527	Lege		
8392	Prest		
8470	Psykolog		

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser	Merknader
8564	Radiograf		
8530	Rådgiver	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	Merknad: Etter 1.5.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.
8301	Tannlege		
8533	Veterinær		

Merknad:

Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i HTA kapittel 5 som en personlig ordning.

Utdanningsstillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser	Merknader
8711	Utdanningsstillinger m.m.		

Stillingskoder for ledere

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser	Merknader
8451	Leder		Merknad: Etter 1.5.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

Vedlegg 2 Lokale retningslinjer - heltidskultur

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a. være:

- bruk av fortrinnsrett
- merarbeid
- utlysning av stillinger
- kompensasjon

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1.

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

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene.

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 forhandlings sammenslutningsmodellen.

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 fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

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

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

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte 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. 4.2.1

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.2.1 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. 4.2.1.
- 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 tjenstepensjonsordningen. Retten til å fratre med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenstepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.

Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenstepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenstepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 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 tjenstepensjonsordninger 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 tjenestepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 6.5.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspenjsjon 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 tilstå arbeidstakere som oppebærer 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, andre og 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 sammensetning

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 som pensjonisten ville fått beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17.6.1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopp-tjening 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 folke-trygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjongivende inntekt) § 3.

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 1.5. Pensjonen, unntatt forsør-gingstillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrek-kes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringstidspunkt etter pensjons-uttak i månedene juni til april settes fratrekket 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 pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

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

§ 8 Virkningstidspunkt mv.

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

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr 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 16.12.1966, 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

Kapittel 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 06.07.1957 - 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 10.6.2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsvirksomhetsloven), forskrifter om pensjonsordninger for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte av 22.4.1997 og forskrifter om pensjonsordninger for folkevalgte i kommune eller fylkeskommune av 22.4.1997.

§ 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.

Kapittel 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).

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

§ 2-2 Fast ansettelse

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Arbeidstakere som arbeider ekstratimer ut over fast ansettelse, skal meldes inn etter reglene i § 2-3.

Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

§ 2-3 Timelønnte, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.

Disse arbeidstakere skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

§ 2-4 Risikodekning før innmelding

Midlertidig ansatte er risikodekket fram 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 var 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 Uførepensjoner

Ansatte som får rett til midlertidig uførepensjon 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 pensjonsgivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntrer 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 fristtiden 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.

Kapittel 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.

Kapittel 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 1.5. 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 midlertidig uførepensjon og 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.

Kapittel 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 midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjonsgrunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av midlertidig uførepensjon 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 midlertidig uføre-/uføre-, ektefelle- og barnepensjon medregnes fremtidig medlemstid etter bestemmelsene i hhv. §§ 8-2, 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.

Kapittel 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.

Kapittel 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 fratrådte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreten og har nå fylt 65 år.

Pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 er avtalefestet pensjon som er beregnet etter reglene for alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Avtalefestet pensjon 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 nummer 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 skjøtte 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 og HTA kap. 2 punkt 2.3.2.

§ 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 barnetillegg 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 pensjongivende 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. kap. 2 i vedlegg 5. 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).

Kapittel 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon

§ 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Det er et vilkår for rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon at medlemmet har fått evnen til å utføre inntektsgivende arbeid (inntektsevnen) nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte i en slik grad at vedkommende ikke kan fortsette i sin vanlige stilling og ikke kan skaffe seg annet høvelig arbeid. Ved vurdering av om det foreligger sykdom gjelder det samme sykdomsbegrepet som i folketrygdloven kapitlene 11 og 12.

Det er et vilkår for uførepensjon at inntektsevnen er varig nedsatt, se folketrygdloven § 12-7 første ledd. Midlertidig uførepensjon gis når det ikke er avklart om inntektsevnen er varig nedsatt. Et medlem som er innvilget arbeidsavklaringspenger fra folketrygden, får midlertidig uførepensjon. Et medlem som er innvilget uføretrygd fra folketrygden, får uførepensjon.

Dersom medlemmet ikke har tapt hele inntektsevnen i stillingen som gir rett til medlemskap i pensjonsordningen, ytes det redusert (gradert) pensjon svarende til den del av inntektsevnen som er tapt. Ved denne vurderingen tas det hensyn til ethvert arbeid som medlemmet kan utføre. Dersom pensjonisten har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, ytes pensjonen normalt etter samme grad som i folketrygden. Dersom medlemmet ikke hadde full stilling da uførheten inntrådte, fastsettes graden i forhold til inntekten i den reduserte stillingen. Det gis ikke pensjon ved lavere uføregrad enn 20 prosent.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon inntreffer ikke når inntektsevnen blir nedsatt innen to år etter at medlemmet tiltrådte stillingen, og nedsettelsen skyldes en sykdom eller et lyte som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tiltredelsen, og som det må antas at han eller hun da kjente til. Det samme gjelder dersom et medlem som har deltidsstilling, får økt stillingsprosenten. Det kan likevel gis hel eller delvis pensjon når særlige grunner taler for det.

Rett til uførepensjon etter kapitlet her har også den som har fratrådt stillingen etter 1. januar 1967 med rett til oppsatt alderspensjon, og som senere blir innvilget uføretrygd fra folketrygden. Uførepensjonen gis fra samme tidspunkt og med samme uføregrad som ytelsen fra folketrygden.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Ved beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon tas det hensyn til hvor stor del av inntektsevnen som er tapt (uføregraden) og medlemmets medlemstid. Har medlemmet tapt hele inntektsevnen, utgjør full pensjon summen av:

- a. 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp, likevel ikke mer enn 6 prosent av pensjonsgrunnlaget,
- b. 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet og
- c. 69 prosent av den delen av pensjonsgrunnlaget som er mellom 6 og 12 ganger grunnbeløpet.

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet. Det samme gjelder når medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav a og ikke lenger har rett til arbeidsavklaringspenger fra folketrygden. Dersom medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav d første punktum, skal pensjonen likevel beregnes etter første ledd i paragrafen her, jf. tredje til sjuende ledd.

Det pensjonsgrunnlaget medlemmet har på det tidspunktet uførepensjonen skal begynne å løpe, benyttes ved beregningen. Pensjonsgrunnlaget fastsettes etter kapittel 4, unntatt bestemmelsene i § 4-3 om gjennomsnittlig stillingsprosent. Dersom sykdommen, skaden eller lytet har redusert inntektsevnen gradvis, kan det ved beregning av pensjonen tas utgangspunkt i det pensjonsgrunnlaget medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod. Den stillingsprosenten medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod, skal da legges til grunn ved beregningen.

Dersom uføregraden er lavere enn 100 prosent, fastsettes pensjonen til en forholdsmessig andel av beløpet beregnet etter første og andre ledd.

Er medlemstiden kortere enn 30 år, avkortes pensjonen forholdsmessig. Det skal medregnes medlemstid medlemmet ville ha fått om han eller hun var blitt stående i stillingen til aldersgrensen (framtidig medlemstid), men ikke ut over 67 år.

Det medregnes ikke framtidig medlemstid dersom pensjonen er innvilget etter § 8-1 femte ledd. Uførepensjonen skal da avkortes etter forholdet mellom

medlemstiden og den medlemstid vedkommende ville ha fått fra den dag han eller hun ble medlem av pensjonsordningen og fram til aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

Skyldes uførheten en skade eller sykdom som er en umiddelbar følge av usedvanlig påkjenning eller ulykkestilfelle i tjenesten, skal pensjonen beregnes med full medlemstid.

§ 8-2 a Barnetillegg

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Barnetillegget reduseres forholdsmessig hvis pensjonen er beregnet etter redusert medlemstid. Det samme gjelder ved redusert uføregrad.

Samlet barnetillegg kan likevel ikke overstige et beløp tilsvarende 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Er barnetillegget redusert etter første ledd annet og tredje punktum, reduseres beløpsgrensen tilsvarende.

Barnetillegg utbetales til og med den måneden barnet fyller 18 år eller i tilfelle måneden etter barnets død.

§ 8-3 Avkortning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon ved arbeidsinntekt

Pensjonen reduseres dersom pensjonisten har inntekt som overstiger en inntektsgrense som beregnes når uførepensjonen innvilges. Inntektsgrensen tilsvarende den inntekten pensjonisten er forutsatt å kunne skaffe seg etter uførheten og oppjusteres i samsvar med senere reguleringer av grunnbeløpet. Mottar pensjonisten uføretrygd fra folketrygden, tillegges inntektsgrensen 40 prosent av folketrygdens grunnbeløp pr. kalenderår.

Reduksjonen skal svare til den overskytende inntekten multiplisert med vedkommendes uførepensjon ved 100 prosent uførhet og dividert med pensjonsgrunnlaget.

Som inntekt etter første og andre ledd regnes pensjonsgivende inntekt etter folketrygdløven § 3-15 eller inntekt av samme art fra utlandet. Det kan gjøres unntak for inntekt som skriver seg fra en avsluttet aktivitet.

Den fastsatte uføregraden endres ikke selv om pensjonen reduseres på grunn av inntekt.

Det utbetales ikke pensjon når inntekten utgjør mer enn 80 prosent av samlet inntekt før uførhet.

Barnetillegg etter § 8-2 a reduseres i samme forhold som pensjonen er redusert etter første og andre ledd.

§ 8-4 Krav om uførepensjon

Det er et vilkår for å få rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon at medlemmet setter fram krav om dette. Kravet og de enkelte terminytelser er gjenstand for foreldelse i henhold til bestemmelsen i forsikringsavtaleloven § 18-6, jf. også disse vedtekters § 12-6.

Et medlem som gjør krav på midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, plikter å gi de opplysninger og levere de dokumenter som er nødvendig for at forsikringsgiver skal kunne vurdere om vedkommende har rett til pensjon. Dersom forsikringsgiver finner det nødvendig, kan den som søker pensjon, pålegges å la seg undersøke av en lege etter forsikringsgivers bestemmelse. Forsikringsgiver dekker utgiftene ved undersøkelsen.

Et medlem som mottar pensjon, plikter å underrette forsikringsgiveren om endringer i forhold som kan være avgjørende for om medlemmet fortsatt har rett til ytelsen. Medlemmet skal opplyse om forventet inntekt og om endringer i inntekten. Dersom medlemmet har fått utbetalt for lite eller for mye pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Dersom det er utbetalt for lite, skal differansen etterbetales som et engangsbeløp. For mye utbetalt uførepensjon kan inndrives uten hensyn til skyld og kan avregnes ved å trekke i framtidige utbetalinger av uførepensjon og alderspensjon fra forsikringsgiveren.

§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Midlertidig uførepensjon og uførepensjon skal utbetales fra og med den måneden medlemmet fyller vilkårene. Pensjonen faller bort i den utstrekning det utbetales lønn under sykdom eller sykepenges fra folketrygden. Etterbetaling av pensjon til medlem som mottar arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 eller uføretrygd etter folketrygdloven kapittel 12, skal skje med samme virkningstidspunkt som for folketrygdens ytelser.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon faller bort fra og med måneden etter at medlemmet når aldersgrensen for stillingen, men senest fra måneden etter fylte 67 år. Ved dødsfall utbetales pensjonen til og med måneden etter døds måneden. Dersom avdøde etterlater seg ektefelle, løper pensjonen ytterligere en måned.

Dersom arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 er redusert eller stanset av andre grunner enn ved samtidig arbeid etter folketrygdloven § 11-18, kan midlertidig uførepensjon reduseres eller stanses tilsvarende.

Et medlem som forsettlig er skyld i at inntektsevnen er nedsatt, har ikke rett til midlertidig uførepensjon eller uførepensjon. Medlemmet har heller ikke rett til pensjon dersom han eller hun uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak. Det samme gjelder dersom medlemmet opptrer på en måte som vedkommende bør forstå kan forverre helsetilstanden eller forlenge arbeidsuførheten.

Dersom medlemmet beholder retten til opprinnelig uføregrad etter folketrygdloven § 12-10 tredje ledd (hvilende rett), beholder medlemmet også retten til opprinnelig uføregrad etter bestemmelsene her i samme tidsrom. Medlemmet må gi forsikringsgiver melding om at retten til opprinnelig uføregrad fra folketrygden er i behold.

§ 8-6 Revurdering

Spørsmålet om rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon kan til enhver tid tas opp til ny behandling.

§ 8-7 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. Innskuddsfritakets grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten.

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter

Hvis departementet gir forskrifter om reduksjon av pensjon på grunn av inntekt, etteroppgjør, bortfall av pensjon på grunn av lønn under sykdom eller sykepenger fra folketrygden, overgangsregler, inntektsprøving, samordning mm., gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Kapittel 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 ett 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 (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har tjenesteår. Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn, men ikke ut over 67 år. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet.
- b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1.7.1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1.7.2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle er født før 1.1.1955, og den avdøde ble medlem av pensjonsordningen første gang før 1.10.1976 (de pensjonskasser som pr. 30.4.2004 har annen dato beholder denne), og ekteskapet ble inngått før 1.1.2010. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). 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 1.1.1994.

Merknad

Forskrift av 06.07.2010 nr. 1075 gjelder tilsvarende.

§ 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

Enkemannspensjon fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) skal reduseres i henhold til reglene i punkt a) og b) nedenfor, i nevnte rekkefølge. Det samme gjelder enkepensjoner fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 1.10.1976 eller seinere.

- a) Har gjenlevende ektefelle samtidig rett til uføre- eller alderspensjon fra denne eller annen tjenstepensjonsordning skal enke- eller enkemannspensjonen fra forsikringsgiver reduseres etter bestemmelsene her.

Har den gjenlevende ektefellen alderspensjon, skal pensjonene ikke overstige et beløp som svarer til 60 prosent av summen av den gjenlevendes og den avdødes alderspensjoner. Avdødes alderspensjon regnes av samme pensjonsgrunnlag og medlemstid som er lagt til grunn for enke- eller enkemannspensjonen. Det overskytende beløpet skal gå til fradrag i enke- eller enkemannspensjonen.

Har den gjenlevende ektefellen uførepensjon, skal enke- eller enkemannspensjonen utgjøre det beløpet som framkommer etter annet ledd når en benytter en beregnet alderspensjon for den gjenlevende ektefellen med samme pensjonsgrunnlag og medlemstid som uførepensjonen. Dersom uførepensjonen er gradert, skal den beregnede alderspensjonen graderes tilsvarende.

- 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 overgangsstønad 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 medlems tid 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 framgår 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.

Kapittel 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 pensjongivende 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 tjenestear.

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.

Kapittel 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 barnepensjon.

§ 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

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

Rett til ektefellepensjon og barnepensjon inntretr når vilkårene i hhv. kap. 9 og 10 er oppfylt.

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, jf. første ledd.

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 medlemstid 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 før 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 framgår 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.

Kapittel 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse

§ 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. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.

Alderspensjon, ektefellepensjon og barnepensjon løper ut måneden etter den måned den berettigede dør. Alderspensjon 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.

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 framsetting 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 framsatt, 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 framsettes 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.

Kapittel 13 Premie

§ 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kap. 4, 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. Med partenes samtykke kan forsikringsgiver skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppebærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenger, omsorgspenger, 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 én 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 deltidsstilling 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 § 4-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfalltidspunkter.

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 § 4-9. 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.

Kapittel 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 1.12. 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 6.

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.

Kapittel 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 16.12.1966, nr. 9.

Kapittel 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 Akademikerne-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:

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

§ 16-2 Sekretariatet

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

Sekretariatets oppgaver:

- Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.
- Forberede saker til styret for AFP og TPO.
- 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.
- Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan.
- Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser.
- 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. 31.12. 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 1.4. 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/vektall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

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/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall.

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 vektall), 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 vektall), 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 tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), 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 høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmåslærer

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

Tilfredsstillen en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteanneieniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.

Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram

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) innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høyskoleutdanning er en viktig del av fylkeskommunenes kompetansebeholdning. Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning føres av lokale parter i henhold til forhandlingsbestemmelsene i HTA kap. 4.

Morsmåslærer 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.

Vedlegg 7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til kommune/fylkeskommune/virksomhet. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6 samt særavtaler i KS-tariffområde.

2.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

3.

Tillitsvalgte i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalen i KS-tariffområde.

4.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

5.

Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1. pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2016

KS tilbud nr. 3 erstatter KS' tilbud nr. 2 av 26. april 2016.

Øvrige krav tas ikke til følge.

I ØKONOMI – INNLEDNING OG FORUTSETNINGER

Lønnstillegg gis pr. 1.5.2016 og 1.8.2017 og bygger på følgende forutsetninger:

Ansiennitetstillegg

Det innføres ansiennitetstillegg ved 16-års ansiennitet i alle stillingsgrupper. Innfasing skjer over to år gjennom de sentrale tilleggene som gis i 2016 og 2017.

Endringer i stillingsgrupper

1. Med virkning fra 1.8.2017, innføres ny stillingsgruppe for fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning (minimum 60 fagskolepoeng). Fagarbeidere som oppfyller krav til innplassering i stillingsgruppen, overføres pr. 1.8.2017 og årslønn justeres opp til laveste utregnede årslønn. Er noen lønnsplassert over nytt nivå, overføres disse uten at det får lønsmessige konsekvenser.
2. Stillingsgruppen «Stillinger med krav om høgskoleutdanning» samordnes med stillingsgruppen «Lærer», som fra 1.8.2017 benevnes: «Lærer og *Stillinger med krav om 3-årig universitets- og høgskoleutdanning*». Samordningen skjer over to år slik at 16-årstrinnet er fullt innfaset pr. 1.8.2017.
3. Stillingsgruppen «Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning» samordnes med stillingsgruppen «Adjunkt», som fra 1.8.2017 benevnes: «*Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig universitets- og høgskoleutdanning*». Samordningen skjer over to år slik at 16-årstrinnet er fullt innfaset pr. 1.8.2017.
4. Ny stillingsgruppe «*Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig universitets- og høgskoleutdanning*» innføres fra 1.8.2017.
5. Stillingsgruppen «Stillinger med krav om mastergrad» samordnes med stillingsgruppen «Lektor» som fra 1.8.2017 benevnes «*Lektor og Stillinger med krav om mastergrad*». Samordningen skjer over to år slik at 16-årstrinnet er fullt innfaset pr. 1.8.2017.
6. Samordningen av stillingsgruppene skal i seg selv ikke innebære endringer i eventuelle regler eller merknader om lønnsplassing, som f.eks. bestemmelsene for undervisningspersonalet om lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode.

ØKONOMI PR. 1.5.2016

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2016 slik:

Stillingsgruppe		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	*
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	10 200
Gruppe 2	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	6 200	6 300	9 800	11 100	13 500	9 400	13 800
	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	30 200	30 800	35 300	36 600	32 200	9 400	12 000
	Lærer	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%/13400**	2,40%/19100**	2,40%
	Adjunkt	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%/16100**	2,40%
	Adjunkt (med tilleggsutdanning)	10 800	11 000	11 100	11 200	11 400	11 800	12 700
	Stillinger med krav om mastergrad	43 800	45 000	46 300	42 700	14 300	10 800	40 300
	Lektor	11 300	11 500	11 700	11 800	11 900	12 500	13 700
	Lektor (med tilleggsutdanning)	11 700	11 900	12 000	12 100	12 300	12 900	14 300

* Ingen på årslønn lavere enn kr. 384 700,- dog slik at alle berørte arbeidstakere gis minst kr. 7.300,-

** Det sentrale tillegget på 2,4 % beregnes av grunnlønn pr. 30.4.2016. Deretter gis kronetillegget.

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

B. HTA kapittel 4 – lønnstillegg til ledere, fagledere og arbeidsledere

Til ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,4 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. Virkningsdato er 1.5.2016.

C. HTA kapittel 1 – kveldstillegg, pkt. 5.4.2

Tillegget økes fra kr. 21 til kr. 26. Virkningsdato er 1.5.2016.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Med virkning fra 1.5. 2016 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 408 000,-

E. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2016

(Se neste side)

Stillingsgrupper			Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1. mai 2016						
			0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
			Garanti-lønn	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning		282 000	1,92%	0,98%	1,03%	2,87%	16,40%	13,10%
		Utreget tillegg for ans.		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
		Utreget laveste årslønn		287 500	290 300	293 300	301 400	347 700	384 700
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger		326 300	1,95%	0,98%	1,05%	3,47%	11,75%	0,86%
		Utreget tillegg for ans.		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	2 900
		Utreget laveste årslønn		332 700	335 900	339 400	350 800	389 200	392 100
Gruppe 2	Stillinger med krav om høyskoleutdanning		373 700	2,00%	2,00%	1,33%	5,85%	5,40%	1,17%
		Utreget tillegg for ans.		7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	4 400
		Utreget laveste årslønn		381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	440 200
	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning		415 800	2,00%	1,98%	1,33%	2,18%	5,32%	0,62%
		Utreget tillegg for ans.		8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	2 600
		Utreget laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	472 000
	Stillinger med krav om mastergrad		460 100	2,08%	1,16%	1,03%	1,05%	5,68%	6,40%
		Utreget tillegg for ans.		9 600	5 400	4 800	4 900	26 200	29 500
		Utreget laveste årslønn		469 700	475 100	479 900	484 800	511 000	540 500
	Lærer		373 700	2,00%	2,00%	1,33%	5,85%	5,40%	5,52%
		Utreget tillegg for ans.		7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	20 700
		Utreget laveste årslønn		381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	456 500
	Adjunkt		415 800	2,00%	1,98%	1,33%	2,18%	5,33%	4,23%
		Utreget tillegg for ans.		8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	17 600
		Utreget laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	487 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning		457 000	2,00%	0,98%	0,90%	2,18%	3,48%	8,08%
		Utreget tillegg for ans.		9 200	4 500	4 200	10 000	16 000	37 000
		Utreget laveste årslønn		466 200	470 700	474 900	484 900	500 900	537 900
	Lektor		480 100	1,98%	1,12%	0,98%	1,00%	5,44%	10,30%
		Utreget tillegg for ans.		9 600	5 400	4 800	4 900	26 200	49 500
		Utreget laveste årslønn		489 700	495 100	499 900	504 800	531 000	580 500
	Lektor (m/ tilleggsutdanning)		495 900	1,98%	1,10%	0,93%	1,55%	4,89%	11,78%
		Utreget tillegg for ans.		9 900	5 500	4 700	7 700	24 300	58 500
		Utreget laveste årslønn		505 800	511 300	516 000	523 700	548 000	606 500

II ØKONOMI 2017

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.8.2017 slik:

	Stillingsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	9 100
Gruppe 2	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	16 300
	Lærer*	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
	Stillinger m/krav om høyskoleutdanning m/ ytterligere spesialutdanning							15 000
	Adjunkt	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
	Adjunkt (m/ tilleggsutd.)	9 200	9 400	9 500	9 500	9 700	10 100	10 800
	Stillinger med krav om mastergrad	29 700	29 800	30 000	30 000	30 100	30 700	51 700
	Lektor	9 700	9 800	10 000	10 000	10 100	10 700	11 700
	Lektor (m/ tilleggsutd.)	10 000	10 200	10 300	10 400	10 500	11 000	12 200

* Det sentrale tillegget på 2,0 % beregnes av grunnlønn pr. 30.4.2017.

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

B. HTA kapittel 4 – lønnstillegg til ledere, fagledere og arbeidsledere

Til ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017. Virkningsdato er 1.8.2017.

C. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.8.2017 (se tabell neste side)

Ved iverksetting av lønnsreguleringene pr. 1.8.2017, er samordningene og endringene i stillingsgruppene og på 16-årstrinnene innfaset i HTA kapittel 4.

Stillingsgrupper			Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.8.2017						
			0 år Garanti- lønn	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning		288 500	1,90%	0,97%	1,03%	2,78%	16,02%	12,8%
		Utregnet tillegg for ans.		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
		Utregnet laveste årslønn		294 000	296 800	299 800	307 900	354 200	391 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger		333 300	1,92%	0,96%	1,05%	3,40%	11,50%	1,48%
		Utregnet tillegg for ans.		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
		Utregnet laveste årslønn		339 700	342 900	346 400	357 800	396 200	401 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning		353 300	1,81%	0,90%	0,97%	3,20%	10,85%	1,39%
		Utregnet tillegg for ans.		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
		Utregnet laveste årslønn		359 700	362 900	366 400	377 800	416 200	421 200
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning		376 200	1,97%	1,97%	1,32%	5,80%	5,35%	4,82%
Gruppe 2		Utregnet tillegg for ans.		7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	18 200
		Utregnet laveste årslønn		383 700	391 200	396 200	418 100	438 300	456 500
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning		415 800	2,00%	1,98%	1,33%	2,18%	5,33%	4,23%
		Utregnet tillegg for ans.		8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	17 600
		Utregnet laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	487 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning		466 200	2,00%	0,98%	0,90%	2,18%	3,50%	8,08%
		Utregnet tillegg for ans.		9 400	4 600	4 200	10 200	16 400	37 700
		Utregnet laveste årslønn		475 600	480 200	484 400	494 600	511 000	548 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad		489 800	1,98%	1,14%	0,97%	1,02%	5,46%	10,30%
		Utregnet tillegg for ans.		9 700	5 600	4 800	5 000	26 800	50 500
		Utregnet laveste årslønn		499 500	505 100	509 900	514 900	541 700	592 200
	Lektor med tilleggsutdanning		505 900	1,98%	1,10%	0,93%	1,53%	4,89%	11,80%
		Utregnet tillegg for ans.		10 100	5 600	4 800	7 800	24 800	59 700
		Utregnet laveste årslønn		516 000	521 600	526 400	534 200	559 000	618 700

III HOVEDTARIFFAVTALEN

Hovedtariffavtalen er revidert for perioden 1. mai 2016 til 30. april 2018 med følgende endringer:

Kapittel 1 Fellesbestemmelser samt vedlegg 2 til HTA – endringer fremgår av vedlegg 1.

Kapittel 2 Pensjon samt vedlegg 4 og 5 til HTA - endringer fremgår av vedlegg 2.

Kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 6 til HTA - endringer fremgår av vedlegg 3.

Kapittel 7 Varighet og regulering 2. avtaleår.

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2018.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2017 er også en del av grunnlaget.

Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 (*tidligere 4.A.1*) på 0,9 % pr. 1.9.2017.

Dersom en av partene krever det, kan pensjon gjøres til forhandlingstema.

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 2017.

IV TIL PROTOKOLL

a) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring,

involvering, gode prosesser og kunnskap om hva alltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur. Det anbefales at veilederen tas i bruk for å sikre gode lokale prosesser.

b) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav til utdanning

Utreignet laveste årslønn for stillingsgruppen «*Stillinger uten særskilt krav om utdanning*», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-års trinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.1.2018) i kapittel 4.

c) Fagarbeider med fagskoleutdanning

Stillingskode Fagarbeider med fagskoleutdanning, stk. 7718 og 7719, (uten og med særaldersgrense) brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen.

Hvem som skal plasseres i stillingskoden må vurderes ut fra innhold og krav til de enkelte stillinger. Plasseringen må skje etter en konkret lokal vurdering. Stillingskodene innføres fra 1.8.2017.

d) Pensjon i tariffperioden

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og pensjonsordningen i staten, der dette er hensiktsmessig. Arbeidet skal, dersom det legges til rette for det, skje i samspill med staten.

Arbeidet i det partssammensatte pensjonsutvalget videreføres. Pensjonsutvalget skal etter behov initiere pensjonsutredninger av betydning for kommunal sektor og følge disse opp i utvalgsarbeidet.

Partene er enige om at følgende premisser skal legges til grunn for det videre arbeidet:

Fremtidig tjenestepensjonsordning i KS-området skal omfatte tjenestepensjon og AFP-ytelse, og blant annet bygge på livsvarige ytelser i en felles offentlig tjenestepensjon med overføringsavtale, som er bedre tilpasset folketrygden.

En fremtidig ordning bør blant annet bidra til å:

- gi gode insentiver til å stå i arbeid
- gi akseptable og forutsigbare kostnader
- gi kommuneansatte gode pensjoner tilpasset sektorens kjønns- og yrkesmønstre
- være et forutsigbart og enklere system
- bedre mobiliteten i arbeidsmarkedet
- ivareta kjønns- og aldersnøytralitet

e) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense.

Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlems-tid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

f) Vedrørende de nye uførepensjonsreglene

Styret for pensjonskontoret bør følge nøye med på situasjonen for uføre ved overgang til nye regler. Dette bør gjelde både de som er uføre på overgangstidspunktet, og nye uføretilfeller etter at nye regler er trådt i kraft.

g) Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

h) Kompetanse – læring og utvikling

De sentrale parter viser til arbeidsgivers ansvar for kompetanse, læring og utvikling, jf. HTA kap 3, pkt. 3.3. Ved kartlegging av ansattes kompetanse og analyse av kommunens / fylkeskommunens kompetansebehov, skal behovet for fagarbeidere og fag-arbeidere med relevant fagskoleutdanning også vektlegges.

i) Rett til stilling for merarbeid

Etter arbeidsmiljøloven § 14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til økt stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i tariffperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i hovedtariffavtalen.

j) Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2018 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et under-visningsomfang på inntil 741 klokketimer.

k) 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 i grunnskolen/videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om arbeidsårets lengde.

l) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2018.

m) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht.tidligere HTA kap 4.A.1, nå HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

n) Endring av merknad om yrkesfaglærere i vedlegg 6 til HTA

Med virkning fra 1.5.2016, endres merknaden om yrkesfaglærere i vedlegg 6. Det medfører at både yrkesfaglærere med fagbrev e.l., 2 års yrkesteori, 4 års yrkespraksis + PPU og yrkesfaglærere med fagbrev e.l., 4 års yrkespraksis og fullført 3-årig yrkesfaglerutdanning (180 studiepoeng) innplasseres i st.kode 7962 Adjunkt.

Yrkesfaglærere som oppfyller ovennevnte kriterier, overføres til st.kode 7962 Adjunkt pr. 1.5.2016 og justeres opp til laveste utregnede årslønn. Er noen lønnplassert over nytt nivå, overføres disse til ny stillingskode uten at dette får lønnsmessige konsekvenser. Deretter gis sentralt tillegg pr. 1.5.2016 i henhold til tabell.



B-rundskriv nr.: B/4-2016
Dokument nr.: 16/00933-1
Arkivkode: 0
Dato: 15.06.2016
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

B-04/16 Tariffrevisjonen pr. 1.5.16 - Iverksetting og kommentarer

Vi viser til A-rundskriv 1/2016 om tariffrevisjon pr. 1.5.16.

KS' medlemmer har gjennom uravstemning vedtatt forslaget om ny hovedtariffavtale (HTA). Av i alt 446 stemmeberettigede kommuner og fylkeskommuner har 223 avgitt stemme. Svarprosenten er 50 % og ja-stemmene utgjør 100 % av de avgitte stemmene. Antall ansatte hos de avgitte ja-stemmegiverne er 268 396, mens det hos medlemmer som ikke har stemt er 148 163 ansatte.

Alle arbeidstakerorganisasjonene har vedtatt forslaget til ny HTA, og resultatet kan iverksettes.

Rundskrivet må sees i sammenheng med A-rundskriv 1/2016.

Dette rundskrivet omtaler blant annet:

- Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2016 og pr. 1.8.2017 og iverksetting av disse, lokale lønnsforhandlinger og andre lønnsendringer (Del I)
- Endringer i HTA kapittel 3, 4 og 5, samordning av tidligere HTA kapittel 4A, 4B og 4C og innføring av nye stillingsgrupper (Del II)
- Endringer i HTAs fellesbestemmelser (Del III)
- Endringer i HTAs bestemmelser om pensjon og protokoll om videre arbeid med tilpasning av pensjonsordningene i offentlig sektor til reformert folketrygd (Del IV)

HTA for perioden 1.5.2016 - 30.4.2018 skal redigeres og tilpasses forhandlingsløsningen. Trykking av ny HTA vil bli gjort i løpet av sommeren, og vil bli sendt medlemmene så snart den er klar.

Del I

Sentrale tillegg pr. 1.5.2016

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg slik det fremgår av tabellen på neste side. På samme måte som i forrige tariffperiode er lønnstilleggenes størrelse avhengig av arbeidstakernes ansiennitet (pr. 30.4.2016) og stillingsgruppe. Tilleggene legges i sin helhet til den enkeltes grunnlønn, uavhengig av om den er lik «laveste utregnede årslønn» eller om den er høyere.

Lærere og adjunkter gis et tillegg på 2,4 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. For lærere med henholdsvis 8 og 10 års ansiennitet, og adjunkter med 10 års ansiennitet, gis det deretter også et kronetillegg som fremkommer av tabellen. Ledere i kapittel 4 får et likt, generelt tillegg.

Med grunnlønn menes arbeidstakerens faktiske lønn, uten faste og variable tillegg. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet er definert som faste tillegg som ikke inngår i grunnlønnen.

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at sentralt tillegg også omfatter arbeidstakere i såkalte «direkteplasserte» stillinger og arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet.

Merk også at det er innført nye ansiennitetstrinn på 16 år, slik at alle stillingsgrupper i kapittel 4 nå har 16 års ansiennitetstrinn.

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper. Vedlegg 1 er gjengitt i A-rundskriv 1/2016.

Stillingsgruppe		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	*
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	10 200
Gruppe 2	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	6 200	6 300	9 800	11 100	13 500	9 400	13 800
	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	30 200	30 800	35 300	36 600	32 200	9 400	12 000
	Lærer	2,40 %	2,40 %	2,40 %	2,40 %	2,40 % / 13 400**	2,40 % / 19 100**	2,40 %
	Adjunkt	2,40 %	2,40 %	2,40 %	2,40 %	2,40 %	2,40 % / 16 100**	2,40 %
	Adjunkt med tilleggsutdanning	10 800	11 000	11 100	11 200	11 400	11 800	12 700
	Stillinger med krav om mastergrad	43 800	45 000	46 300	42 700	14 300	10 800	40 300
	Lektor	11 300	11 500	11 700	11 800	11 900	12 500	13 700
	Lektor med tilleggsutdanning	11 700	11 900	12 000	12 100	12 300	12 900	14 300

* Ingen på årslønn lavere enn kr. 384 700,- dog slik at alle berørte arbeidstakere gis minst kr. 7.300,-

** Det sentrale tillegg på 2,4 % beregnes av grunnlønn pr. 30.4.2016. Deretter gis kronetillegget.

Lederlønnstillegg med virkning pr. 1.5.2016

Til ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,4 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. Ledere skal ikke ha sentralt tillegg etter tabellen på forrige side.

Garantiordning for stillinger uten særskilt krav til utdanning

Den tidligere grunnlønnsgarantien for arbeidstakere med 20 års ansiennitet, som var knyttet til regulering av folketrygdens grunnbeløp, er erstattet av en ny garantiordning på 16-årstrinnet. Denne reguleres av de sentrale parter.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2016

Garantilønn, lønnstillegg for ansiennitet og lavest utregnet årslønn fremgår av tabellen på neste side. Tabellen gjelder fra 1.5.2016 til 31.7.17.

Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at tillegg for ansiennitet i henhold til tabellen, kun skal gis ved ansiennitetsopprykk. Vi minner også om at ledere ikke omfattes av tabellen med garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet, og skal ikke ha tillegg ved ansiennitetsopprykk.

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1. mai 2016							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	282 000	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
			Utregnet laveste årslønn	287 500	290 300	293 300	301 400	347 700	384 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	326 300	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	2 900
			Utregnet laveste årslønn	332 700	335 900	339 400	350 800	389 200	392 100
Gruppe 2	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	373 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	4 400
			Utregnet laveste årslønn	381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	440 200
	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	415 800	Utregnet tillegg for ans.	8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	2 600
			Utregnet laveste årslønn	424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	472 000
	Stillinger med krav om mastergrad	460 100	Utregnet tillegg for ans.	9 600	5 400	4 800	4 900	26 200	29 500
			Utregnet laveste årslønn	469 700	475 100	479 900	484 800	511 000	540 500
	Lærer	373 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	20 700
			Utregnet laveste årslønn	381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	456 500
	Adjunkt	415 800	Utregnet tillegg for ans.	8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	17 600
			Utregnet laveste årslønn	424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	487 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning	457 000	Utregnet tillegg for ans.	9 200	4 500	4 200	10 000	16 000	37 000
			Utregnet laveste årslønn	466 200	470 700	474 900	484 900	500 900	537 900
	Lektor	480 100	Utregnet tillegg for ans.	9 600	5 400	4 800	4 900	26 200	49 500
			Utregnet laveste årslønn	489 700	495 100	499 900	504 800	531 000	580 500
	Lektor med tilleggsutdanning	495 900	Utregnet tillegg for ans.	9 900	5 500	4 700	7 700	24 300	58 500
			Utregnet laveste årslønn	505 800	511 300	516 000	523 700	548 000	606 500

Sentrale tillegg pr. 1.8.2017

Også i 2017 er størrelsen på de sentrale tilleggene i kapittel 4 avhengig av den enkeltes ansiennitet. Tilleggene legges i sin helhet til den enkeltes grunnlønn. Arbeidstakere ansatt som lærer eller adjunkt gis et tillegg på 2,0 prosent på grunnlønna pr. **30.4.2017**. Det er ikke avtalt tillegg for stillinger med krav om høgskole-utdanning med ytterligere spesialutdanning før på 16-årstrinnet.

Stillingsgruppe		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	9 100
Gruppe 2	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	16 300
	Lærer*	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning							15 000
	Adjunkt*	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
	Adjunkt med tilleggsutdanning	9 200	9 400	9 500	9 500	9 700	10 100	10 800
	Stillinger med krav om mastergrad	29 700	29 800	30 000	30 000	30 100	30 700	51 700
	Lektor	9 700	9 800	10 000	10 000	10 100	10 700	11 700
	Lektor med tilleggsutdanning	10 000	10 200	10 300	10 400	10 500	11 000	12 200

*Det sentrale tillegget på 2,00 % beregnes av grunnlønn pr. 30.4.2017.

Lederlønnstillegg med virkning pr.1.8.2017

Til ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,0 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.8.2017

Ved iverksetting av lønnsreguleringene pr. 1.8.2017, er samordningen av stillingsgruppene (tidligere HTA kapittel 4B og 4C) og lønnsendringene i stillingsgruppene på 16-årstrinnene innfaset i HTA kapittel 4. Stillingsgruppen «Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning» innføres 1.8.2017. Garantilønn, lønnstillegg for ansiennitet og lavest utregnet årslønn fremgår av tabellen på neste side.

Som en følge av samordningen av laveste utregnet årslønn for stillinger med krav om høgskoleutdanning/høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning og lærer/adjunkt, er laveste utregnet årslønn for lærer/adjunkt i inneværende tariffperiode ikke endret med det sentrale *prosentvise* tillegget.

Andre lønnsreguleringer

Minimumsavlønning av hoved-/fellestillitsvalgt med hel permisjon i henhold til Hovedavtalen del B pkt. 3.3 c) heves til kr. 408 000,- med virkning fra 1.5.2016.

Bestemmelsene om minimumsavlønning for unge arbeidstakere og fysioterapeut i turnusår er flyttet til HTA vedlegg 1, stillingskode 7711 Utdanningsstillinger m.m.

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.8.2017							
		0 år	Utregnet	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
		Garanti-lønn		Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg	Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	288 500	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
			Utregnet laveste årslønn	294 000	296 800	299 800	307 900	354 200	391 200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	333 300	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
			Utregnet laveste årslønn	339 700	342 900	346 400	357 800	396 200	401 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	353 300	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
			Utregnet laveste årslønn	359 700	362 900	366 400	377 800	416 200	421 200
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	376 200	Utregnet tillegg for ans.	7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	18 200
			Utregnet laveste årslønn	383 700	391 200	396 200	418 100	438 300	456 500
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	415 800	Utregnet tillegg for ans.	8 400	8 300	5 600	9 100	22 200	17 600
			Utregnet laveste årslønn	424 200	432 500	438 100	447 200	469 400	487 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	466 200	Utregnet tillegg for ans.	9 400	4 600	4 200	10 200	16 400	37 700
			Utregnet laveste årslønn	475 600	480 200	484 400	494 600	511 000	548 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	489 800	Utregnet tillegg for ans.	9 700	5 600	4 800	5 000	26 800	50 500
			Utregnet laveste årslønn	499 500	505 100	509 900	514 900	541 700	592 200
	Lektor med tilleggsutdanning	505 900	Utregnet tillegg for ans.	10 100	5 600	4 800	7 800	24 800	59 700
			Utregnet laveste årslønn	516 000	521 600	526 400	534 200	559 000	618 700

Beregningseksempler

Eksempel 1: Assistent i stilling uten krav til utdanning med ansiennitet fra 1.1.2000:

Årslønn pr. 30.4.2016	345 000
Sentralt tillegg 1.5.2016 (differansen mellom 384 700 og faktisk årslønn pr. 30.4.2016, jf. *- merknad i tabell)	39 700
Ny årslønn pr.1.5.2016	384 700
Sentralt tillegg 1.8.17 iht. tabell	6 500
Ny årslønn pr. 1.8.2017	391 200

Eksempel 2: Sykepleier i stilling med krav om høyskoleutdanning, med ansiennitet fra 1.1.2007:

Årslønn pr. 30.4.2016	420 000
Sentralt tillegg 1.5.2016 iht. tabell	13 500
Ny årslønn pr. 1.5.2016	433 500
Ansiennitetsopprykk pr. 1.1.2017 - tillegg for ansiennitet iht. tabell for garantilønn og ansiennitet	20 200
Ny årslønn pr. 1.1.2017	453 700
Sentrale tillegg 1.8.2017 iht. tabell	2 500
Ny årslønn pr. 1.8.2017	456 200

Eksempel 3: Lektor med tilleggsgutdannning, med ansiennitet fra 1.8.2001:

Årslønn pr. 30.4.2016	540 100
Sentralt tillegg 1.5.2016 iht. tabell	12 900
Ny årslønn pr. 1.5.2016	553 000
Sentralt tillegg pr. 1.8.17 iht. tabell, (ansiennitet pr. 31.7.2017)	11 000
Ansiennitetsopprykk pr. 1.8.2017 – tillegg for ansiennitet iht. tabell for garantilønn og ansiennitet	59 700
Ny årslønn pr. 1.8.2017	623 700

Vi presiserer at ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. hhv. 30.4.2016 og 31.7.2017, deretter gis tillegg for ansiennitet.

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1 pr. 1.9.2017

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger om lønnstillegg til ansatte i kapittel 4 i 2016.

De sentrale parter legger til grunn at det, innenfor rammen for lønnsutviklingen i frontfaget for 2017, avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 (tidligere 4.A.1) på 0,9 prosent pr. 1.9.2017. Gjennomføring av lokale forhandlinger i 2017 må ikke gjennomføres før resultatet av mellomoppgjøret i 2017 foreligger.

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5

Arbeidstakere med høyere akademisk utdanning har sine lønnsvilkår fastsatt etter bestemmelsene i kapittel 5, forutsatt at funksjon og innhold i den aktuelle stilling dekkes opp av en aktuell kode under dette kapittel. Som tidligere forhandler altså blant annet medlemmene av Akademikerne kommunes medlemsforeninger, med unntak for undervisningsstillingene, etter bestemmelsene i kapittel 5.

Lokale forhandlinger for arbeidstakere i kapittel 3.4 og kapittel 5 skal gjennomføres på vanlig måte i henhold til HTAs bestemmelser. De lokale parter har forhandlingsrett og forhandlingsplikt, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4. Fastsetting av lønn for medarbeiderne i disse stillingene foregår årlig, og i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.

KS viser dessuten til presiseringen av vilkårene for lokale forhandlinger i kapittel 3, pkt. 3.4.0, kulepunkt 4 og kapittel 5, pkt. 5.1 (tidligere pkt. 5.2).

Generelt om lokale lønnsforhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevante for forhandlingene. I lønnspolitisk drøftingsmøte tar partene opp hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene. Arbeidsgiver bør sørge for at tallmateriale/lønnsstatistikk gjøres tilgjengelig for partene og utarbeides slik at begge parter skal kunne utarbeide krav og tilbud og på den måten bidra til likeverdighet i forhandlingene.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelukker dette ikke medlemmets adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlingssammenslutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Skriftlige fullmakter overleveres arbeidsgiver før forhandlingene, jfr. B-rundskriv 5/2015.

Del II**Endringer i HTA kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 6**

Partene er enige om endringer i HTA kapittel 3, 4 og 5 som bl.a. innebærer samordning av tidligere HTA kapittel 4A, 4B og 4C, og innføring av nye stillingsgrupper, samt endringer i HTA kapittel 3 om lederlønn.

Kapittel 3, pkt. 3.2 Lokal lønnspolitikk

Det er gjort enkelte redaksjonelle endringer i pkt. 3.2 ved at noe tekst er omgjort til kulepunkter slik at innholdet i den lokale lønnspolitikken blir tydeliggjort. Bestemmelsen fra vedlegg 3 om at det skal tilstrebes enighet om kriteriene er inntatt i pkt. 3.2.

Kapittel 3, pkt. 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Andre ledd av bestemmelsen er endret ved at det er presisert at det skal tilrettelegges for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Tredje ledd av bestemmelsen er endret

ved at det nå går frem at det må legges til rette for arbeids-
plassbasert opplæring.

Ny lederlønsbestemmelse i kapittel 3

Det er innført en ny lederlønsbestemmelse i kapittel 3, punkt 3.4.3. Det nye lederlønsnivået skal omfatte ledere med delegert budsjett-, økonomi eller personalansvar. For avlønning etter denne bestemmelsen er det tilstrekkelig at minst ett av disse tre vilkårene er oppfylt. Pr. 30.4.2016 er ingen arbeidstakere omfattet av bestemmelsen. Partene lokalt avtaler hvilke lederstillinger som skal omfattes av de ulike lederlønsbestemmelsene. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen innplassering i tråd med organisasjonsstruktur.

Kapittel 4, pkt. 4.2.4 Kompetanse

Det er ingen endringer i denne bestemmelsen, som skal benyttes når arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning, og en av partene mener at endret lønn bør vurderes. KS presiserer imidlertid at dersom organisasjonene fremmer krav om forhandlinger etter denne bestemmelsen, skal det gjennomføres reelle forhandlinger jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4.

Nye stillingskoder i kapittel 3

Stillingskoder for ledere i pkt. 3.4 er endret ved at stillingskode 9450 utgår, og at det innføres tre nye stillingskoder: 9430 Øverste administrative leder, 9440 Kommunalsjef og 9454 Leder.

Rådmann/fylkesrådmann overføres til stillingskode 9430. Øvrige ledere omfattet av pkt. 3.4.1 overføres til stillingskode 9440, se for øvrig vedlegg 1.

Tydeliggjøring av vilkår for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og 5.

Vilkårene for lokale forhandlinger framgår av kapittel 3, pkt. 3.4.0, kulepunkt 4 og kapittel 5, pkt. 5.1 (tidligere 5.2). Bestemmelsene presiserer at forhandlingene skal gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien,

kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Samordningen av tidligere HTA kapittel 4A, 4B og 4C og innføring av nye stillingsgrupper

HTA kapittel 4A, 4B og 4C er samordnet i ett nytt forhandlingskapittel. Det er derfor også foretatt redaksjonelle endringer i kapittel 4, hvor blant annet forhandlingsbestemmelsene har fått endret nummerering.

Innledende merknader går nå frem av kapittel 4.0, hvor innledende merknader fra opphevede kapitler 4B og 4C er tatt inn. Det er presisert i pkt. 5 av merknadene at sikringsbestemmelsen for ledere ikke gjelder ledere med ansatte som har avlønning iht. HTA vedlegg 6. Det betyr at sikringsbestemmelsen ikke gjelder for skoleledere og ledere i kulturskolen.

Videre er tabellene med stillingskodene i forhandlingskapitlene fjernet og innpasset i HTA vedlegg 1. Vedlegg 1 gir nå en samlet oversikt over stillingskoder, hovedbenevnelser, rapporteringsbenevnelser, stillingsgrupper og merknader.

Samordning av kapittel 4B og 4C vil gjennomføres i to omganger. Pr. 1.5.2016 innføres endret nummerering ved at kapittel 4B og 4C blir nytt kapittel 4.1. Innføring av nye stillingsgrupper/nye benevnelser for stillingsgruppene skjer først fra 1.8.2017. Samordningen er da fullt innfaset.

For stillingsgruppene som innføres fra 1.8.2017 er kravet til studie-/fagskolepoeng for innplassering presisert.

De nye stillingsgruppene /nye benevnelser for stillingsgruppene er:

- Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning – minimum 60 fagskolepoeng (se beskrivelsen nedenfor)

- Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning
- Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning
- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad

Kravet til studiepoeng fører ikke til endringer for arbeidstakere som er ansatt pr. 31.7.2017.

Med virkning fra 1.8.2017, innføres ny stillingsgruppe for fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning (minimum 60 fagskolepoeng). Fagskoleutdanningen må være en faglig fordypning/spesialisering av minst ett års varighet innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Fagarbeidere med relevant tilleggsutdanning/fordypning på minst 60 *studiepoeng* i tillegg til fagbrevet, kan også innplasseres i stillingsgruppen.

Hvem som skal plasseres i stillingsgruppen pr. 1.8.2017 må vurderes lokalt ut fra det konkrete innhold og krav til den enkelte stilling. Ved innplassering, justeres årslønnen opp til laveste utregnet årslønn for stillingsgruppen etter at det fra samme dato er gitt sentralt tillegg som fagarbeider.

Stillingskoder som skal benyttes ved innplassering er kode 7718 og 7719 (uten og med særaldersgrense). For nærmere beskrivelse av rapporteringsbenevnelsene, se HTA vedlegg 1.

Særlig om barnehagelærer tilsatt på dispensasjon

Det er nå presisert i merknad til stillingskode 6709 Barnehagelærer i vedlegg 1, at denne koden også skal brukes på barnehagelærer uten godkjent utdanning (tilsatt på dispensasjon). Se eget B-rundskriv 2/2016.

Endringer i Hovedtariffavtalens vedlegg

Vedlegg 1 – Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser/avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Det er foretatt en rekke endringer i vedlegg 1, av både redaksjonell og av materiell art.

Nye stillingskoder er:

- 9430 Øverste administrative leder
- 9440 Kommunalsjef
- 9454 Leder
- 7718 Fagarbeider med fagskoleutdanning (ny kode fra 1.8.2017)
- 7719 Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense) (ny kode fra 1.8.2017)

Stillingskoder som utgår:

- 9450 Øverste administrative leder

Fordi de nye stillingsgruppene først innføres 1.8.2017 er det angitt to ulike kolonner i vedlegg 1, hvor stillingsgruppetilhørighet er definert for henholdsvis perioden fra 1.5.2016 til 31.7.2017 og for perioden fra 1.8.2017 til 30.4.2018.

Nytt vedlegg 1 er gjengitt i A-rundskriv 1/2016.

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Med virkning fra 1.5.2016, er merknaden om yrkesfaglærere i videregående opplæring endret. Tidligere var det ulik stillingskode-innplassering av yrkesfaglærere avhengig av om de hadde fagbrev e.l. + 2 års yrkesteoretisk utdanning + 1-årig praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) eller om de hadde fagbrev e.l. + 3-årig yrkesfaglærerutdanning.

Nå er bestemmelsen endret slik at også yrkesfaglærere som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning skal innplasseres i stillingskode 7962 adjunkt.

Yrkesfaglærere som oppfyller ovennevnte kriterier overføres til stillingskode 7962 adjunkt pr. 1.5.2016, og grunnlønn justeres opp til laveste utregnede årslønn. Er noen yrkesfaglærere lønns plassert over nytt nivå, overføres disse til stillingskode 7962 uten at dette får lønnsmessige konsekvenser. Deretter gis sentralt tillegg pr. 1.5.2016 i henhold til tabell.

Med virkning fra 01.05.2016 vil yrkesfaglærere ikke lenger ha rett til å få automatisk uttelling for videreutdanning tatt utenom U/H-systemet, f.eks. ett ekstra fagbrev i tillegg til det som gir tilsetningskompetanse. I stedet kan partene lokalt føre forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning tatt utenom U/H-systemet i henhold til forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 4.

Del III

Endringer i HTA kapittel 1 - Fellesbestemmelsene

§ 2, pkt. 2.3.1 Heltids/deltidsstillinger

Det er fremhevet at det skal utarbeides lokale retningslinjer ved at ordet «lokale» er tatt inn i avtaleteksten. Dette er ikke en materiell endring, men en presisering for å tydeliggjøre at det skal utarbeides retningslinjer *lokalt*. Bestemmelsen viser nå til vedlegg 2. Før årets oppgjør hadde vedlegg 2 tittel «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid». For å støtte opp under partenes felles mål om heltidskultur, er dette nå byttet ut med nytt vedlegg 2 «Lokale retningslinjer – Heltidskultur». Se nærmere om dette nedenfor under overskriften «Heltidskultur».

§ 3, pkt. 3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Endret henvisning.

§ 4, pkt. 4.3.1.3 Utrykning

Det er foretatt en mindre språklig endring, ved at parentesen i bestemmelsen er strøket. Det er ikke tilsiktet noen realitetsendring.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Tidligere pkt. 5.1.3 er bortfalt. Tilsvarende bestemmelse er nå i inntatt i pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg og pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg. Dette for å synliggjøre muligheten til å fastsette ulike satser for tilleggene avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Det er videre tatt inn en ny setning i bestemmelsen om at tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Se nærmere om dette nedenfor under «Heltidskultur».

Tilsvarende bestemmelse er ikke tatt inn i pkt. 5.9 Smusstillegg.

§ 5, pkt. 5 Kvelds- og nattillegg, pkt. 5.4.2

Kvelds- og nattillegget i pkt. 5.4.2 (til arbeidstakere som ikke faller inn under pkt. 5.4.1) er hevet til kr. 26,- pr. time.

Tillegget etter pkt. 5.4.1 er ikke endret.

§ 6, pkt. 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Det er gjort en tilføyelse i pkt. 6.3. Kommunen/virksomheten skal nå også foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i HTA kapittel 3, nytt pkt. 3.4.3, som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene. Tidligere var det avtalefestet at det skulle fortas en slik konkret vurdering av lederne i pkt. 3.4.2, og nå gjelder dette også for de som blir omfattet av nytt pkt. 3.4.3.

§ 7, pkt. 7.1 – Erstatning av ferie

Bestemmelsen ble endret i 2014, som følge av endringer i Ferieloven med virkning fra 1.7.2014. Det er således foretatt en redaksjonell endring ved at presiseringen av at bestemmelsen kun skulle gjelde fra 1.7. 2014 er fjernet.

Før denne endringen hadde undervisningspersonalet bedre rettigheter enn det som fulgte av loven – og andre arbeidstakere omfattet av HTA. Etter endringen i ferieloven og HTA pkt. 7.1 er bestemmelsen om undervisningspersonalet overflødig, og derfor er denne strøket.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Bestemmelsen om rett til lønn under sykdom for arbeidstakere over 67 år er endret. HTA kapittel 1 § 8 pkt. 8.2.2.1 har bortfalt, og sykelønnsrettighetene til arbeidstakere over 67 år er nå regulert i pkt. 8.2.2. Endringen innebærer at for arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, er retten til lønn under sykdom begrenset av folketrygdloven § 8-51. Arbeidstakere må dermed være under 70 år og inntekten må overstige 2G, for å ha rett til sykelønn etter tariffavtalen.

Retten til full lønn er begrenset til stønadsdagene i § 8-51. Arbeidsgiverperioder kommer i tillegg. Etter utløpet av refusjonsperioden på 60 dager er retten til lønn under sykdom begrenset til differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker må dokumentere pensjonens størrelse.

Eksempel 1

Arbeidstaker er 68 år og tar ut 100 % alderspensjon som utgjør kr. 20 000,- i måneden. I tillegg har vedkommende en 100 % stilling med en månedsinntekt på kr. 30 000,-.

I de første 60 dagene av sykefraværet vil arbeidstaker ha krav på full lønn, dvs. kr. 30 000,- i måneden (pluss kr. 20 000 i alderspensjon). Etter utløpet av disse 60 dagene er arbeidstaker f.eks. syk i en måned til. Arbeidstaker vil da få utbetalt kr. 10 000,- (kr. 30 000-20 000,-), forutsatt at arbeidstaker kan dokumentere at pensjonens størrelse er kr. 20 000,-.

Eksempel 2

Arbeidstaker på 69 år tar ut 100 % alderspensjon med et månedsbeløp på kr. 20 000,-. I tillegg jobber vedkommende 50 % med en månedsinntekt på kr. 15 000,-.

Arbeidstaker vil under de første 60 dagene av sykefraværet ha krav på full lønn, i tillegg til alderspensjonen. Når arbeidstaker blir syk i f.eks. en måned utover refusjonsperioden, vil arbeidstaker ha krav på differansen mellom full lønn og 50 % pensjon. Arbeidstaker vil da få utbetalt kr. 5000,- (15 000 - 50 % av 20 000 = 5000).

§ 9, pkt. 9.2.1 Forsørger

Endret henvisning.

§ 12, pkt. 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Timelønningen for alderspensjonister heves til kr. 191,- med virkning fra 1.5.2016.

Heltidskultur

I februar 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) en erklæring om «Det store heltidsvalget», også kalt «Heltidserklæringen». En ny heltidserklæring ble inngått i 2015. I partenes handlingsplan for heltidskultur 2015-2017 heter det: «Hovedoppgjøret 2016 skal bidra til at HTA understøtter målet om heltidskultur». Partene ønsker å intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i sektoren. For nærmere informasjon om arbeid med heltidskultur, se: <http://www.ks.no/heltidskultur>

Endringer i fellesbestemmelsene

Det var i årets oppgjør et prioritert ønske fra KS, støttet av tilbake-meldinger fra medlemmene, å gjøre endringer i HTA for å gjøre avtalen til et verktøy for å støtte opp om og fokusere på det lokale arbeidet med heltidskultur.

Det er foretatt flere konkrete endringer i fellesbestemmelsene for å støtte opp om det lokale arbeidet med heltidskultur. For det første er det presisert i kapittel 1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides *lokale* retningslinjer. Videre er nå koblingen til uønsket deltid helt ute, og fokuset er endret fra uønsket deltid til heltidskultur ved at

vedlegg 2, som det vises til i pkt. 2.3.1, i sin helhet er endret, se nedenstående redegjørelse.

Videre er muligheten til å fastsette ulike satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg fremhevet, ved at bestemmelsen om dette er flyttet og synliggjort ved at den er tatt inn under § 5 pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg og pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg som et eget avsnitt. Det er også inntatt i bestemmelsene at «Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.»

Videre er kveldstillegget i § 5 pkt. 5.4.2 hevet fra kr. 21,- til kr. 26,-.

Endringer i Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur

Tittel og tekst i vedlegg 2 er i sin helhet endret. Den nye teksten er hentet fra veilederen som KS, NSF, Fagforbundet og Delta har utarbeidet i fellesskap i forbindelse med heltidserklæringen. De opplistede punktene er ikke uttømmende.

Til protokoll a) heltidskultur

I HTA VI Til protokoll bokstav a) Heltidskultur er viktigheten av det lokale arbeidet med heltidskultur fremhevet. De sentrale parter anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Det vises i denne forbindelse også til at det *skal* utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Det anbefales å ta i bruk «Veileder for lokalt arbeid med heltidskultur» som de sentrale parter har utarbeidet i fellesskap. Link til veilederen finner dere på <http://www.ks.no/heltidskultur>

Med endringene i fellesbestemmelsene, Vedlegg 2 Lokale retningslinjer – heltidskultur og protokolltekst, mener KS at vi nå har fått en hovedtariffavtale med heltidsprofil, som skal fremheve og støtte opp om det lokale arbeidet med heltidskultur.

Del IV

Pensjon

Redaksjonelle endringer i HTA vedlegg 4 og 5

I vedlegg 4 og 5 er det foretatt en del redaksjonelle endringer uten materielt innhold.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Tredje ledd av bestemmelsen er harmonisert med tilsvarende bestemmelse i de lovfestede tjenstepensjonsordningene.

§ 13-2 Premiebetaling

Tredje ledd av bestemmelsen er endret slik at forsikringsgiver nå kan lage en egen utjevningsordning etter partenes samtykke for bedriftskunder skilt ut som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år.

Til protokoll d) Pensjon i tariffperioden

Partene er enige om en videreføring av partssammensatt pensjonsutvalg.

Partene har i fellesskap beskrevet et felles utfordringsbilde for fremtidig pensjonsordning i kommunal sektor, og partene er enige om hva ordningen bør bidra til.

Opphør av arbeidsforholdet grunnet alder

Den tariffavtalte 70-årsgrensen videreføres. Det innebærer at det nå gjelder et krav om konsekvent praktisering av aldersgrensen. På KS' hjemmesider, under KS Advokatene er det publisert en egen artikkel som omtaler endringen.

Per Kristian Sundnes
arbeidslivsdirektør

Hege Mygland
avdelingsdirektør