

**KOMMUNESektorens ORGANISASJON - KS ADVOKATENE - Advokater MNA**

Tor Allstrin - områdedir.  
Elisabeth Aasheim  
Kristine Røed Brun  
Gry Brandshaug Dale  
Mårten Brandsnes Faret  
Øyvind Gjelstad

Solfrid Vaage Haukaas  
Anne-Lise Hellebostad  
Beatrice Dankertsen Hennyng  
Hakon Huus-Hansen  
Erna Larsen  
Frode Lauareid (H)

Andreas Dag Nilsen  
Øyvind Renslo  
Jostein Selle  
Johan Nyrrerød Spiten - avd.dir.  
Cecilie R. Sæther  
Silje Tangen

Siri Tofte  
Kristine Vigander  
Geir S. Winters  
Sabrina Becher (adv.sek.)  
Kjersti Benum (adv.sek.)  
Stig Dahlsveen (spes.kons.)  
Linda Hansen (adv.sek.)  
H = møterett for Høyesterett

Vår referanse: 21/01849-3

Dato: 16.08.2021

**INNLEGG****TIL****RIKSLØNNSNEMNDA**

Sak nr.: 2021/7

Saksøker: Unio  
Stortingsgata 2, 0158 Oslo

Prosessfullmektig: Forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby  
Stortingsgata 2, 0158 Oslo

Saksøkt: KS Kommunesektorens organisasjon  
Postboks 1378 Vik, 0114 Oslo

Prosessfullmektig: Advokat Øyvind Gjelstad,  
KS Kommunesektorens organisasjon  
Postboks 1378 Vik, 0114 Oslo

Saken gjelder: Lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio  
og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021

\*\*\*\*\*

## 1. INNLEDING

### 1.1 Kort presentasjon av interesseløstvist

Tvistene gjelder tariffrevisjonen 2021 – mellomoppgjøret i KS-området. Unio avslo Meklerens forslag begrunnet med ikke innfridde krav til økonomisk ramme, sentrale lønnstillegg og en prorata-fordelt lokal pott til undervisningspersonalet. Unio iverksatte arbeidskamp fra 27. mai 2021.

KS vil overfor Rikslønnsnemnda kreve at Meklerens forslag i sak 2021-014 mellom KS og Unio gjøres gjeldende som ny Hovedtariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene tilsluttet Unio.

**Bilag 1:** Meklerens forslag i sak 2021-014

Det ble holdt felles mekling mellom KS og alle de fire forhandlingssammenslutningene. Meklerens forslag i sak 2021-012, 2021-013 og 2021-015 mellom hhv KS og LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne-kommune ble anbefalt av de tre sammenslutningene og senere godkjent av de enkelte forbund.

**Bilag 2:** Meklerens forslag i sakene 2021-012, 2021-013 og 2021-015 mellom hhv KS og LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne-kommune.

Det anføres imidlertid at virkningsdato for lønnsendringer settes til arbeidets gjenopptakelse. Dette i tråd med langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.

### 1.2 Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret 2021 - jf Hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 6, pkt. 6.2

Ved mellomoppgjør omfattes alle arbeidstakerne i HTA kapittel 4 av forhandlingene. Deres lønnsutvikling skjer ved sentrale lønnstillegg, ansiennitetstillegg, samt eventuelle lokale tillegg.

Reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår følger av HTA kapittel 6, pkt. 6.2:

*«Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.*

*Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.*

*Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2021.*

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

**Bilag 3:** Hovedtariffavtalen (01.05.2020-30.4.2022)

### **1.3 KS-området, partene, forhandlingsordning/avtalestruktur og lønssystem i HTA**

KS har siden 1988 hatt status som arbeidsgiverorganisasjon og har fullmakt fra kommunene og fylkeskommunene (Oslo kommune unntatt) til å inngå sentrale og landsdekkende tariffavtaler. Tariffavtalene er bindende for alle medlemmer som har sluttet seg til arbeidsgivervirksomheten.

Som overordnet tariffpart, forhandler KS med forhandlings sammenslutningene i sentrale tariffoppgjør, om Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og sentrale generelle særavtaler. De fire forhandlings sammenslutningene, LO kommune, Unio, YS-kommune og Akademikerne-kommune representerer 38 av 40 arbeidstakerorganisasjoner. Det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon som er part i Hovedtariffavtalen. KS inngår derfor 40 likelydende hovedtariffavtaler. Slik partene har avtalt avtalestrukturen og forhandlingsordningen (Hovedavtalen del A) vil dette bidra til felles tariffavtaler for alle arbeidstakerne i KS-området og til koordinering av lønnsdannelsen, både mellom forhandlings sammenslutningen og innad i den enkelte sammenslutning.

I henhold til hovedavtalen del A § 4-4 representeres den enkelte fagforening av sin forhandlings sammenslutning ved sentrale forhandlinger og mekling:

- Ved avslutning av forhandlinger eller mekling, skal forhandlings sammenslutningens delegasjon enten anbefale eller forkaste et forhandlings- eller meklingsforslag.
- Ved forhandlings sammenslutnings forkastelse av forhandlingsforslag, skal sammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.
- Dersom en forhandlings sammenslutning anbefaler et meklingsforslag, kan ikke den enkelte fagforening iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke utover 14 dager.

**Bilag 4:** Hovedavtalen (01.01.2020-31.12.2021)

### **1.4 Om lønns- og stillingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA)**

Tre kapitler i HTA regulerer lønns- og stillingsbestemmelsene for alle ansatte i kommunene og fylkeskommunene (unntatt Oslo kommune).

Lokale lønns- og stillingsbestemmelser følger av HTA kapittel 5 og 3.4 (ledere). Lønnsfastsettelsen for stillinger i HTA kap. 3.4 og kap. 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune eller fylkeskommune.

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser følger av HTA kapittel 4. Om lag 86 % av årsverkene i KS-området er omfattet av disse bestemmelsene, herunder et stort flertall av de ansatte som er medlem i Unios ulike forbund. HTA kapittel 4 er delt inn i ulike stillingsgrupper med tilhørende minimumsavlønningnivåer. Stillingsgruppene er igjen sortert i gruppe 1 (stillinger uten krav til utdanning og fagarbeiderstillinger) og gruppe 2 (stillingsgrupper med universitets-/høyskoleutdanning).

Stillingsgruppene avspeiler utdanningsnivå. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde - et system og et likelønnsprinsipp partene er omforente om. Det vil eksempelvis si at det er samme garantilønn for en helsefagarbeider som for en barne- og ungdomsarbeider, samme

garantilønn for en sykepleier med 3-årig U/H-utdanning som for en barnehagelærer, samme garantilønn for en adjunkt med 4-årig grunnskolelærerutdanning som for en spesialfysioterapeut med 4 års U/H-utdanning, og det er samme garantilønn for en lektor med 5-årig lærerutdanning på mastergradsnivå som det er for en logoped med 5-årig mastergrad.

Det fastsettes ikke sentral lønsmessig differensiering innad i disse stillingsgruppene. Dersom de sentrale parter eksempelvis blir enige om å heve garantilønna for «Stillinger med 3-årig U/H-utdanning», vil dette berøre alle arbeidstakere i denne stillingsgruppen – både sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere, fysioterapeuter, faglærere med 3-årig U/H-utdanning, ergoterapeuter, bibliotekarer m.m. Dette skjedde blant annet ved mellomoppgjøret i 2019, foranlediget av en felles prioritering av et særskilt lønnsloft for sykepleiere, en arbeidstakergruppe som de fleste kommuner erfarer det er krevende å rekruttere.

KS opplever at det er stor tilslutning til lønssystemet vi har i dag. Imidlertid er det blant annet ulike rekrutteringsutfordringer innad i de samme stillingsgruppene, hvilket skaper ulike behov for hvilke yrkesgrupper som bør prioriteres. I den grad kommunene/fylkeskommunene og de lokale parter vil lønsmessig prioritere enkelte arbeidstakergrupper innenfor en og samme stillingsgruppe, gjøres det gjennom lokale lønnsforhandlinger.

## **2. MELLOMOPPGJØRET 2021**

### **2.1 Forhandlings-, meklingsforløp og arbeidskamp**

KS forhandlet ved mellomoppgjøret pr. 1. mai 2021 etter følgende mandat gitt av KS' hovedstyre 16.4.21:

*«Frontfagsmodellen ligg til grunn for lønsdanninga i Noreg. Dei økonomiske utsiktene tilseier at partane i alle tariffområda gjennomfører sine oppgjer i samsvar med denne.*

*Administrasjonen blir gitt fullmakt til å forhandle ved mellomoppgjeret i 2021 etter følgende hovudlinjer:*

- 1. Mellomoppgjeret i 2021 skal gjennomførast innan ei økonomisk ramme som gir ein lønsvekst på linje med samanliknbare tariffområde. Oppgjeret må ha omsyn til heilskapen og til dei rekrutteringsutfordringar sektoren står overfor.*
- 2. Å disponere den økonomiske ramma delt mellom generelle lønstillegg og å sette av lønsmidlar til lokale forhandlingar vil ta omsyn til dette. «*

Forhandlingene ble gjennomført i perioden 21.-30. april 2021. Partene utvekslet overordnede krav og tilbud ved åpningen den 21. april. Underveis i forhandlingene ble det utvekslet to sett «Flak» med konkrete økonomiske krav og tilbud. Forhandlingssammenslutningene hadde ulike og sprikende krav både til profil, innretning og til økonomisk ramme. Alle de 4 forhandlingssammenslutningene brøt forhandlingene den 30. april og oppgjøret gikk til mekling.

Det følger av reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår at partene kan si opp hovedtariffavtalen med fjorten dagers varsel med utløp tidligst 1. mai 2021 dersom forhandlingene ikke fører frem. KS mottok oppsigelse av HTA og plassoppsigelse fra Unio den 30.4.2021.

**Bilag 5:** KS' tilbud nr. 1, 21. april 2021 kl. 12.00.

**Bilag 6:** Økonomisk tilbud på bruddtidspunktet (KS' flak nr. 2, 30.4.2021 kl. 12.00)

**Bilag 7:** Oppsigelse av Hovedtariffavtalen og melding om plassoppsigelse fra Unio

Meklingen ble åpnet den 5. mai og hovedmeklingen ble gjennomført den 25. og 26. mai, med frist ved midnatt 26. mai. Etter fem timers mekling på overtid ble det klart at KS, LO Kommune, YS-K og Akademikerne kommune kunne anbefale Meklerens forslag til løsning for kommuneoppgjøret i 2021.

Partene som anbefalte meklingsresultatet, hadde frist til 4. juni 2021 for å godkjenne resultatet. Innen fristen hadde alle partene godkjent meklingsresultatet med unntak av Norsk Lektorlag som tok 44 medlemmer ut i streik fra 8. juni, før de etter frivillig mekling valgte å tiltre meklerens forslag den 11. juni 2021. For Norsk Lektorlag ble virkningsdato satt til arbeidets gjenoptakelse, det vil si 11. juni 2021.

**Bilag 8:** Riksmeklers møtebok i sak 2021-15 mellom Norsk Lektorlag og KS, inkl. protokoll mellom KS og Norsk Lektorlag vedrørende mellomoppgjøret 2021 – Kommuneoppgjøret.

Unio forkastet Meklernes forslag, og tok ut 7.390 av medlemmer i streik i 13 kommuner og 9 fylkeskommuner fra arbeidstidens begynnelse 27. mai.

Unio tok ut ytterligere 13.370 medlemmer i streik fra 2. juni. Fredag 4. juni ble streiken avsluttet etter at regjeringen grep inn ved bruk av tvungen lønnsnemnd.

Lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 ble behandlet og vedtatt av Stortinget den 18. juni 2021 og trådte i kraft umiddelbart.

## 2.2 Nærmere om meklingsresultatet i kommuneoppgjøret

Lønnsveksten i KS-området de siste fem årene (2015-2020) har samlet sett vært noe høyere enn i sammenlignbare tariffområder, og høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget, selv om forhandlingene ble gjennomført og resultatene beregnet til å være på linje med frontfagrammen hvert år.

Resultatet fra 2020 viste at lønnsveksten i industrien ble høyere enn den anslåtte rammen, mens lønnsveksten i KS-området endte på frontfagsanslaget på 1,7 prosent. Avvik mellom frontfagsanslaget og faktisk lønnsvekst i industrien forekommer ofte, men over tid er det samsvar mellom frontfagsanslaget og faktisk lønnsvekst, dette redegjøres for under avsnitt "Hva har blitt resultatet de siste årene?". Under årets forhandlinger, valgte KS likevel å strekke seg langt for å ta hensyn til at fjorårets lønnsvekst i industrien ble høyere enn rammeanslaget, samt for å imøtekomme krav om sikring av kjøpekraften i 2021.

Meklingsresultatet i 2021 har en beregnet årslønnsvekstramme på 2,82 prosent og gir ansatte lønnstillegg på mellom 10.000 og 22.000 kroner. I tillegg til sentrale lønnstillegg er det avsatt en pott på 1,0 prosent til lokale lønnsforhandlinger pr. 1.10.2021.

Avtalen er bindende og iverksatt for om lag 60 prosent av de organiserte arbeidstakerne i kommunesektoren samt for de uorganiserte arbeidstakerne.

KS' tilbud nr. 1 fastslo at mellomoppgjøret 2021 gjennomføres under en pandemi som har synliggjort at det er kommunesektorens dyktige og kompetente medarbeidere som sammen har håndtert ekstraordinære utfordringer på en imponerende måte over lang tid. KS la særlig vekt på at *hele laget*, alle ansatte i alle yrker, både har ønsket og evnet å håndtere den krevende situasjonen. Gjennom hele

oppgjøret la KS derfor konsekvent opp til at det var gjennom brede og samlende lønsmessige tiltak partene kunne ivareta alle ansattes betydning for å levere gode tjenester. De avtalte lønnstilleggene har en prosentprofil, slik at Unios grupper sammen med sektorens øvrige utdanningsgrupper kommer best ut kronemessig.

KS mener løsningen ivaretar hovedlinjer i prioriteringene fra *alle* forhandlingssammenslutningene inklusive Unio selv om ingen, heller ikke KS, fikk innfridd alle sine krav.

Økonomisk ramme for lønnsoppgjøret 2021, HTA kapittel 4 er beregnet slik:

<b>Årslønnsvekstramme HTA kapittel 4.</b>	<b>Prosent</b>
Overheng til 2021	0,3
Anslag glidning i 2021	0,3
Sentrale tillegg per 1.5.2021	1,97
Lokal pott på 1,0 % per 1.10.2021	0,25
<b>Anslag årslønnsvekst 2020 - 2021</b>	<b>2,82</b>
<b>Anslag overheng til 2022</b>	<b>1,8</b>

**Bilag 9:** B-rundskriv 3/2021 Mellomoppgjøret pr. 1.5.2021 - Iverksetting og kommentarer

### **3. NÆRMERE OM INTERESSETVISTEN**

#### **3.1 Innledning**

Det vises til Unios innlegg av 10. august 2021. Omtale av årets forhandlinger, mekling og informasjon om forhandlingsordning og partsforhold i Unios innlegg er parallelt behandlet i innlegget fra KS.

Unios krav og begrunnelser for disse gjør det nødvendig med noen presiseringer/kommentarer fra KS sin side.

KS tilbakeviser at forutsetninger fra meklingsløsningene i 2019 og 2020 ikke er fulgt opp. Alt partsarbeid avtalt gjennom meklingsløsningene i 2019 og 2020 er igangsatt og i rute og flere av utvalgene skal også drøfte og foreslå tariffiltak fram mot hovedtariffoppgjøret i 2022.

#### **3.2 Om meklingsløsningen i 2019 mellom KS og Unio og enigheten om å ta stilling til en pro rata fordeling til undervisningsstillinger ved lokale forhandlinger i 2020.**

Unio anfører i sitt innlegg at det *[..forelå enighet med KS om en pro rata-fordeling av lokal pott til undervisningsstillinger i etterfølgende oppgjør (2020-oppgjøret).]*

Ordlyden nedfelt i meklerens møtebok er:

*“I henhold til punktet skal virkningstidspunkt og eventuelle føringer avtales under forhandlingene i 2020. Partene i meklingen skal ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum skal sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen basert på andelen av den lokale lønnsmassen.”*

Punktet fastslår at eventuelle føringer for lokale forhandlinger skulle avtales i 2020 og at KS og Unio («partene i meklingen») da skulle ta stilling til sikringen av en pro rata-fordeling av den lokale potten. Ved forhandling/mekling forholder partene seg til kjente forutsetninger. I 2019 indikerte de økonomiske utsiktene for 2020 at det ville bli et handlingsrom for avsetning til lokale forhandlinger. Da alle økonomiske forutsetninger ble endret som følge av pandemien, hvor lønnsvekstanslagene ble halvert til 1,7 prosent, ble det i 2020 ikke rom for avsetning til lokale forhandlinger og spørsmålet om å avtale en pro rata andel til undervisningspersonalet ble da heller ikke en aktuell problemstilling. KS er ikke enig i at meklingsløsningen i 2019 fortsatt er en forpliktelse, eller at den er ikke er fulgt opp.

Under årets oppgjør hadde alle forhandlingssammenslutningene interesser i å avtale føringer for de lokale forhandlingene som tilgodeså deres medlemmer. Som øvrige krav ved dette oppjøret var også kravene / sonderingene om føringer svært sprikende. Løsningen som øvrige forhandlingssammenslutningene kunne akseptere, ble å ikke innta noen materielle sentrale føringer for de lokale forhandlingene utover å vise til tariffbestemmelser i HTA om lokal lønnspolitikk.

### **3.3 Om meklingsløsningen 2020 mellom KS og NSF, sak 2020-055**

Punkt (1) i Riksmeklers møtebok fra meklingen mellom KS og NSF i 2020 omhandler kvalitet og kompetanse i helse- og omsorgstjenestene samt utfordringene kommunene har med å rekruttere sykepleiere. KS anfører at avsetningen til lokal pott i meklingsløsningen for kommuneoppjøret i 2020 er en konkret oppfølging av pkt. (1) i møteboka. Selv om det store bildet viser at sektoren har store utfordringer med å rekruttere sykepleiere, er det også variasjoner mellom kommunene. Kommunene har etablert en rekke og lokalt tilpassede ordninger for å sikre rekrutteringen og muligheten for å beholde sykepleierkompetansen. KS er kjent med at det blant annet er etablert lokale lønnsstiger og minstelønn over HTAs garantilønnsnivåer. Avsetningen av midler til lokale pottforhandlinger i 2021 vil derfor gi et ytterligere lokalt handlingsrom for å rekruttere og beholde sykepleiere i henhold til lønnspolitikken og de konkrete utfordringene kommunene står i.

Det vises videre til at partene har startet utvalgsarbeidet slik møteboka pkt. (4) angir.

### **3.4 Lønnsutviklingen for Unio-medlemmene**

#### 3.4.1 Innledning

Unios medlemmer er prioritert gjennom sentrale lønnsoppgjør de siste årene. I KS-området befinner omtrent samtlige av Unios medlemmer seg i kapittel 4, gruppe 2. Denne gruppen består av blant annet undervisningspersonell, sykepleiere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og bibliotekarer.

Tabellen under viser hva årslønnsveksten ved de seks siste tariffoppjørene er beregnet til under de sentrale tariffoppjørene. Som det går fram av tabellen er sentrale tillegg gitt slik at beregnet lønnsvekst i kapittel 4 samlet skal bli lik frontfagsanslaget i alle årene, med unntak av 2021 da KS' anslag er 0,1 prosentpoeng høyere enn frontfaget.

For gruppe 2 derimot, er sentrale lønnstillegg gitt slik at anslått lønnsvekst i gruppe 2 er høyere enn frontfagsanslaget i fem av de siste seks årene. Unntaket var 2017 da anslaget i gruppe 2 var likt frontfagsanslaget. Sammenlignet med gruppe 1 er sentrale lønnstillegg gitt slik at anslått lønnsvekst i

gruppe 2 har vært høyere enn i gruppe 1 i fire av de siste seks årene, og likt i 2021. Hvilket med andre ord viser at gruppe 2 har vært en prioritert gruppe ved de sentrale forhandlingene over flere år.

#### Anslått årslønnsvekst i HTA kapittel 4. Anslag gjort under forhandlinger/meklinger

	Frontfag	Kap. 4	Gruppe 1	Gruppe 2
2016	2,4	2,4	2,4	2,5
2017	2,4	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,8	2,7	2,9
2019	3,2	3,2	3,2	3,5
2020	1,7	1,7	1,5	1,9
2021(*)	2,7	2,8	2,8	2,8

(\*) Siste "flak" fra KS. Endret virkningstidspunkt for NL og Unio-medlemmer vil redusere anslaget

Lønnsnivået i gruppe 2 er høyere enn i gruppe 1. Når anslått lønnsvekst i gruppe 2 er høyere enn i gruppe 1 målt i prosent, vil følgelig også tilleggene målt i kroner være høyere. De to tabellene under viser gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk for stillingsgruppene som utgjør henholdsvis gruppe 1 og gruppe 2, slik de er avtalt ved de siste seks tariffoppgjørene. For samtlige stillingsgrupper i gruppe 2 er kronetilleggene høyere enn for stillingsgruppene i gruppe 1, i samtlige år (i 2020 fikk stillingsgruppene «Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning» og «Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning» likt med 1400 kroner).

#### Gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk per stillingsgruppe i HTA kapittel 4

Gruppe	Stillingsgruppe	2018	2019	2020	2021 (*)
Ledere	Ledere i kapittel 4	8 037	16 159	1 663	16 052
Gruppe 1	Stillinger uten krav til utdanning	5 000	8 507	1 400	11 901
	Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	7 443	13 859	1 400	13 946
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	8 145	14 605	1 400	14 901
Gruppe 2	Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning	9 039	23 124	1 400	15 003
	Adjunkt og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning	9 510	19 978	1 600	16 330
	Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utdanning	10 534	16 661	1 700	18 099
	Lektor og stillinger med mastergrad	10 014	17 476	1 800	18 127
	Lektor med tilleggsutdanning	11 153	19 113	1 900	19 975

(\*) Avtalt under meklingen. Tallene er uten lokal pott. Den lokale potten utgjør i underkant av 5.000 kroner per årsverk.

#### Gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk per stillingsgruppe i HTA kapittel 4 i 2016 og 2017

Gruppe	Stillingsgruppe	2016	2017(*)
Ledere	Ledere i kapittel 4	12 263	10 469
Gruppe 1	Stillinger uten krav til utdanning	10 239	6 500
	Fagarbeider / tilsvarende fagarbeider	9 387	8 513
Gruppe 2	Stillinger med krav om høgskoleutdanning (ikke lærere)	11 661	9 063
	Lærer	13 766	9 499
	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning (ikke adjunker)	13 278	11 131



Adjunkt	14 168	9 728
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utd.	12 307	10 488
Stillinger med krav om mastergrad (ikke lektorer)	31 432	39 305
Lektor	12 437	10 542
Lektor med tillegg	13 526	11 527

(\*) Tallene er uten lokal pott.

### 3.4.2 Resultatet de siste årene

Tabellene over viser hva som er gitt i lønnstillegg, og hva som var *anslått* lønnsvekst for kapittel 4 samlet, og for undergruppene gruppe 1 og gruppe 2. Tabellen under viser hva lønnsveksten *faktisk ble* i de samme årene. I tillegg til tall for KS-området er det også tall for en del andre større tariffområder.

KS ber Rikslønnsnemnda spesielt merke seg følgende om lønnsutviklingen i disse årene:

- Lønnsveksten i gruppe 2 er høyere enn frontfagsanslaget i alle år, bortsett fra i 2017 da den var lik.
- Samlet lønnsvekst for den siste femårsperioden er, med unntak av Spekter helse, høyere i gruppe 2 enn for alle de andre tariffområdene
- I 2020 ble lønnsveksten i industrien 0,5 prosentpoeng høyere enn frontfagsanslaget. I 2021 kom det krav fra Unio om at dette «etterslepet» måtte «tas igjen» i 2021. I 2016 var situasjonen motsatt. Da ble lønnsveksten i industrien 0,5 prosentpoeng lavere enn frontfagsanslaget uten at det ble forhandlingstema i 2017.
- I 2019 ble lønnsveksten i gruppe 2 0,5 prosentpoeng høyere enn frontfagsrammen, og 0,6 prosentpoeng høyere enn lønnsveksten i industrien.

	Frontfags- ramme	NHO- bedrifter i industrien	Staten	Spekter helse	KS- området	Kap. 4	Kap. 4, gruppe 1	Kap. 4, gruppe 2
2016	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	2,5	2,6	2,5
2017	2,4	2,4	2,3	3,6	2,5	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,7	3,4	2,9	2,9	2,8	2,9
2019	3,2	3,1	3,8	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7
2020	1,7	2,2	1,8	1,8	1,7	1,7	1,5	2,0
<b>Samlet vekst 2015-2020</b>		<b>12,8</b>	<b>13,7</b>	<b>15,0</b>	<b>13,8</b>	<b>13,7</b>	<b>13,6</b>	<b>14,2</b>

Kilde: TBU og TBSK

### 3.4.3 Rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere

At begrunnelsen for Unios krav knyttes til å rekruttere og beholde ulike yrkesgrupper med høyere utdanning, er kjent og anerkjent fra KS' side og slik det fremgår av årets forhandlingsmandat, var også rekruttere/beholde-perspektivet viktig for oss. Tabellen under viser lønnskravene i Unios påstand sammenlignet med meklingsresultatet og differansen mellom disse:

Unios krav/påstand:	ans 00	ans 02	ans 04	ans 06	ans 08	ans 10	ans 16
Lærer og 3 år U/H	12 100	12 500	12 900	13 300	13 700	15 300	22 600
Adjunkt og 4 år U/H	12 300	12 700	13 100	13 500	13 900	22 600	25 000
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	12 400	12 800	13 300	13 700	14 100	23 400	25 800
Lektor og master	14 300	14 700	15 100	15 500	15 900	25 000	28 200
Lektor med tillegg	15 000	15 400	15 800	16 200	16 600	27 400	30 600

Meklingsløsningen med øvrige:	ans 00	ans 02	ans 04	ans 06	ans 08	ans 10	ans 16
Lærer og 3 år U/H	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
Adjunkt og 4 år U/H	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
Lektor og master	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
Lektor med tillegg	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

Differanse Unio - KS:	ans 00	ans 02	ans 04	ans 06	ans 08	ans 10	ans 16
Lærer og 3 år U/H	0	-300	-100	100	300	1 500	5 900
Adjunkt og 4 år U/H	-200	-600	-600	-500	-300	7 100	7 500
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	-900	-800	-700	-600	-2 300	5 000	7 000
Lektor og master	-2 100	-1 700	-1 300	-900	-500	6 300	7 200
Lektor med tillegg	-1 500	-1 100	-700	-300	100	8 500	8 600

Som tabellen viser, har kronetilleggene i meklingsløsningen en jevnere profil på de ulike ansiennitetstrinnene og det er tilbudt relativt mer på de lave trinnene sammenlignet med kravene som følger av Unios påstand. Differansen viser ulikhetene i en økonomisk profil hvor KS har vektlagt rekruttering av yngre medarbeidere. I forlengelsen av dette, gjøres det oppmerksom på at turnoveren blant undervisningspersonell er betydelig lavere enn hos andre yrkesgrupper i kommunal sektor. Anslag fra KS tyder imidlertid på at turnoveren blant unge lærere er høyere enn blant eldre lærere. Etter at det ble masterkrav på lærerstudiet, vil nyutdannede lærere bli plassert i stillingsgruppen «lektor og master». For å gjøre det attraktivt å søke seg til lærerstudiet og for at nyutdannede lærere skal forbli i jobben, er denne stillingsgruppen prioritert særskilt.

KS mener at meklingsløsningen på en god måte ivaretar rekruttere- og beholdeperspektivet.

#### 3.4.4 Om tabell 1.1 i TBU-rapporten

Unio viser i sitt innlegg til TBU-rapportens tabell 1.1 hvor det framkommer tall for årslønnsvekst for ulike tariffområder. Tall for kommunesektoren vises også for undergruppene «undervisning» og «øvrige». Undervisning vil si alle arbeidstakere som etter HTA er definert som undervisningspersonalet. Det vil si både lærere med godkjent utdanning og lærere uten godkjent utdanning. I tillegg er skoleledere, som rektorer og undervisningsinspektører også definert som undervisningspersonale.

KS vil påpeke at tabell 1.1 i TBU-rapporten også inkluderer Oslo kommune, og arbeidstakere som er dekket av tariffavtalene i tariffområdet Samfunnsbedriftene. Tallene for kommunesektoren i tabell 1.1 i TBU-rapporten inneholder altså tall for i alt fem tariffområder: KS-området, Oslo kommune, Energiavtale I, Energiavtale II og Bedriftsavtalen.

Det partssammensatte teknisk beregnings- og startstikkutvalget for kommunesektoren (TBSK) utarbeider egne tall for kun KS-området, samt for undergrupper av KS-området, som for eksempel HTA kapittel 4, gruppe 1 og gruppe 2. Når det gjelder tall for undervisningspersonell har partene utarbeidet en egen rapport om lønnsutviklingen for disse. At Unio henviser til tall som framkommer av TBU-rapportens tabell 1.1 er derfor ikke relevant i denne sammenheng, fordi partene i KS-området forholder seg til egne tall utarbeidet av det partssammensatte TBSK. Tall for Oslo kommune og Samfunnsbedriftene inngår ikke i dette.

Selv om KS mener tallene i TBU-rapporten er mindre relevante for denne tvisten, følger her en kort beskrivelse av siste års tall:

Lønnsveksten for kommunesektoren samlet ble i 2020 1,7 prosent. For undervisningspersonell ble den 1,2 prosent, og for øvrige ansatte 1,9 prosent. For begge undergruppene «undervisning» og «øvrige» var det strukturelle forhold som påvirket lønnsveksten mer enn i et «normalår». For undervisningspersonell var det en markant økning i antall årsverk på stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning». Disse hadde gjennomsnittslønn betraktelig lavere enn gjennomsnittet for undervisningspersonell samlet. Det økte antallet lærere uten godkjent utdanning trakk altså lønnsveksten for undervisningspersonell samlet ned med om lag 0,3 prosentpoeng.

Det kan også nevnes at innenfor stillingskoden «7960 – lærer uten godkjent utdanning» var lønnsveksten negativ. Det vil altså si at de nyansatte arbeidstakerne i denne stillingskoden hadde lavere gjennomsnittslønn enn andre arbeidstakere i samme stillingskode.

For gruppen «øvrige» i TBU-rapportens tabell 1.1 var lønnsveksten 1,9 prosent. Fra 1. januar 2020 ble det overført et sted mellom 1000 og 1500 arbeidstakere (hovedsakelig ingeniører) fra Statens vegvesen til fylkeskommunene. Disse hadde høyere gjennomsnittslønn enn gjennomsnittet for «øvrige» ansatte i kommunesektoren. Dette trakk dermed opp lønnsveksten for «øvrige» ansatte med om lag 0,1 prosentpoeng.

### **3.5 Tilleggsrapporten om undervisningspersonalets lønnsvekst**

Unio viser i sitt innlegg til en tabell fra tilleggsrapporten om undervisningspersonalets lønnsvekst fra 2004 uten å trekke fram at en av hovedkonklusjonene fra det partssammensatte utvalget, er at det meste av forskjellen i lønnsvekst (målt i prosent) mellom undervisning og øvrige ansatte oppsto i årene 2006 til 2008. Fra og med 2010 er forskjellen liten og majoriteten av dagens arbeidstakere er tilsatt etter 2008.

Partene konkluderer videre i rapporten med at trenden med lavtlønnsprofil på sentrale tillegg snudde fra 2014. Lavtlønnsprofilen er noe av forklaringen på at undervisningspersonell har hatt lavere lønnsvekst enn øvrige ansatte. Sammenlignet med øvrige ansatte med U/H-utdanning (gruppe 2, øvrige), er forskjellen i sentrale tillegg helt marginal.

Strukturelle forhold forklarer noe av forskjellen i lønnsvekst mellom undervisningspersonell og øvrig personell. Rapporten viser at endret kompetansesammensetning forklarer om lag ett prosentpoeng av forskjellen i samlet lønnsvekst fra 2004 til 2019. Endringer i fordeling på ansiennitetstrinn forklarer også om lag ett prosentpoeng, og endret omfang arbeid som utløser ubekvemstillegg forklarer også om lag ett prosentpoeng av forskjellen i samlet lønnsvekst fra 2004 til 2019.

Lønnsveksten innenfor gruppen undervisning er svært ulik. Lærer og adjunkt har lavest lønnsvekst, og disse stillingskodene trekker ned det samlede snittet for undervisningsansatte. Også innenfor grupper «øvrige» ansatte er lønnsveksten svært ulik.

Sysselsettingsveksten for undervisningspersonell er markant lavere enn for andre grupper. Fra 2004 til 2020 er veksten i antall årsverk for undervisningsansatte 6 prosent. For øvrige ansatte med U/H-utdanning er den over 137 prosent. Samtidig er turnover for undervisningsansatte lavere enn for øvrige ansatte. Rapporten viser at det er en sammenheng mellom sysselsettingsvekst og turnover, og lønnsglidning. Grupper med høy sysselsettingsvekst og turnover har høy glidning, og motsatt, grupper med lav sysselsettingsvekst og turnover har lav glidning.

KS vil også gjøre oppmerksom på at begrepet «undervisningspersonalet» i rapporten er definert ulikt enn definisjonen i Hovedtariffavtalen. Det vil si at tallene for “undervisning” i tabell 1.1 i TBU-rapporten ikke er sammenlignbare med tallene i utvalgsrapporten fra TBSK.

På bakgrunn av konklusjonene fra det partssammensatte utvalget mener KS at fordi forskjellen i samlet lønnsvekst i hovedsak skyldes stor forskjell i årene 2006 til 2008, er det lite relevant å sammenligne lønnsutvikling for en så lang periode som fra 2004 til 2020. En stor andel av arbeidsstyrken er dessuten skiftet ut siden 2004

I en forhandlingsammenheng er det også mindre relevant å sammenligne «undervisning» vs. «øvrige». Begge grupper inneholder mange stillingskategorier med helt ulikt lønnsnivå og lønnsutvikling.

Stor forskjell i både turnover og sysselsettingsvekst mellom undervisningspersonell og øvrige ansatte med U/H-utdanning, viser at kommunene har måtte bruke mer penger på å rekruttere og beholde øvrig personell framfor undervisningspersonell. Det er spesielt innenfor helse/omsorg det har vært en kraftig vekst i etterspørsel etter arbeidskraft. HTA er bygd om slik at lønnsdannelsen skjer gjennom en kombinasjon av sentrale og lokale lønnstillegg. Dette viser etter KS' syn at lønnsdannelsen i KS-området har fungert som den skal. Alle ansatte har vært sikret en lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg og ansiennitetstillegg. Samtidig har grupper av arbeidstakere det har vært særskilt vanskelig å rekruttere og beholde, hatt høy lønnsglidning, som blant annet sykepleiere og barnehagelærere.

### **3.6 Krav om føringer til lokal pott**

Unio har for Rikslønnsnemnda fremmet følgende krav til føringer til lokal pott:

*«Undervisningsstillingene i den enkelte kommune/fylkeskommune skal sikres minst en pro rata fordeling av lønnsmassen. Med undervisningsstillingene menes stillingskodene 7961 lærer, 7962 adjunkt, 7963 adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 lektor og 7966 lektor med tilleggsutdanning (i det videre kalt U5). Partene er enige om at KS beregner og sender ut størrelse på pott og lønnsmasse for U5, på samme måte som for kap 4.2.1 for øvrig. Ved uenighet om fordelingen av pro rata-potten til U5, skal alle midlene fordeles til ansatte i disse stillingene med 1% av den enkeltes lønn pr 30.4.2021 med virkning fra 1.10.2021. Med lønn menes grunnlønn og eventuelle funksjonstillegg.»*

KS ber om at Rikslønnsnemnda ikke tar kravet til følge. KS viser til at den lokale potten beregnes med bakgrunn i en samlet lønnsmasse for hver kommune og fylkeskommune og at avtalen inngått med øvrige parter i HTA legger til grunn at de lokale lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3.2. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

### 3.7 Til protokoll

Unio har fremsatt følgende krav til protokoll:

*TBSK skal utarbeide en tilleggsrapport tilsvarende som i 2020 i tilknytning til TBSKs ordinære rapport foran hvert oppgjør, jr Riksmeklerens møtebok i sak 2020-057, pkt. 2.*

KS ber om at Rikslønnsnemnda heller ikke tar dette kravet til følge. Som anført tidligere mener KS rapporten som viser lønnsutvikling for undervisningsstillinger versus «øvrige» fra 2004-2020 gir et lite relevant sammensligningsbilde. Beregningsutvalget TBSK er partssammensatt med representanter fra alle sammenslutningene. Kravet fra Unio ble ikke framsatt under oppgjøret og øvrige parter i KS-området har ikke kunnet ta stilling til det. KS var kjent med Unio ville kunne fremme kravet, men det ble ikke presentert eller diskutert med KS underveis i forhandlingsprosessen.

### 4. VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR LØNNSTILLEGG

KS vil anføre og legge ned påstand om at virkningstidspunktet for lønnstillegg settes til arbeidets gjenopptakelse. Dette i tråd med langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.

Streiken ble som kjent avsluttet 4.6.2021. KS ber om at dette tidspunktet setter som virkningstidspunkt for alle lønnsreguleringer som følger av Meklerens forslag i sak 2021-014.

Videre bes om at dette tidspunktet også settes som virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 som etter HTA skulle være 1. mai. KS legger til grunn at arbeidskampen også må ha konsekvens for virkningstidspunktet for de lokale forhandlingene etter HTA kap. 3 og 5. Det vises til at Unio sa opp HTA for alle Unio-forbundenes medlemmer. Videre var også medlemmer lønnet etter kap. 3 og 5 omfattet av plassoppsigelsen og de senere plassfratredelelsene. Det kan videre dokumenteres at medlemmer omfattet av kap. 3 og 5 faktisk var i streik.

Virkingstidspunktet for lokale forhandlinger er i henhold til kap. 3 og 5, 1. mai med mindre annet avtales lokalt. Hvor det ikke er avtalt virkingstidspunkt bør dette av Rikslønnsnemnda settes til 4. juni 2021. For de tilfeller hvor virkingstidspunktet er avtalt lokalt bør dette av Rikslønnsnemnda forskyves tilsvarende perioden 1. mai til 4. juni. Dette som en konsekvens av streiken og for å ivareta lik behandling av arbeidstakere omfattet av plassoppsigelse.

### 5. PÅSTAND

På denne bakgrunn legges ned følgende påstand:

1. Meklerens forslag i sak 2021-014 gjøres gjeldende.
2. Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
3. Virkingstidspunktet settes til 4.6.2021. Dette gjelder alle lønnsendringer i meklerens forslag (sak

2021-014) og for lokale lønnsforhandlinger mellom kommunene og arbeidstakerorganisasjonene i Unio etter HTA kapittel 3.4 og 5. For lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og 5 med andre fastsatte virkningstidspunkt enn 1.5. 2021, forskyves disse med 1 måned og 4 dager.

4. Øvrige krav fra Unio tas ikke til følge.

Nærværende innlegg er sendt til Rikslønnsnemnda pr e-post: [post@nemndene.no](mailto:post@nemndene.no) i filformatene word og pdf. Innlegget er også sendt Unios prosessfullmektig, forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaaby, pr e-post [kraa@unio.no](mailto:kraa@unio.no) i filformat pdf. Innlegget er ikke sendt pr post.

Oslo, 16.08.2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Øyvind Gjelstad'.

Øyvind Gjelstad  
advokat

90 94 01 97 – mobiltelefon

Oyvind.Gjelstad@ks.no

## **MEKLERENS FORSLAG**

I sakene 2021-012, 2021-014, 2021-013 og 2021-015 mellom

LO KOMMUNE (Sak 2021-012)

UNIO (Sak 2021-014)

YS-KOMMUNE (Sak 2021-013)

AKADEMIKERNE-KOMMUNE (Sak 2021-015)

på den ene side

og

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON – KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2021 – Mellomoppgjøret

# I ØKONOMI 2021

## A. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

## B. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

## C. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 – Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,0 prosent pr. 1.10.2021.

De lokale lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3.2. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021.



D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		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 til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

## II TIL PROTOKOLL

### A. FoU lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om å gjennomføre et FoU-prosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Prosjektet skal blant annet kartlegge og evaluere hvordan lokale forhandlinger organiseres og gjennomføres i tariffområdet.

### B. Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

## III FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til 4.6.2021 kl. 12.00 for godkjenning av anbefalt meklingsresultat.

## IV PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

## **MEKLERENS FORSLAG**

I sakene 2021-012, 2021-014, 2021-013 og 2021-015 mellom

LO KOMMUNE (Sak 2021-012)

UNIO (Sak 2021-014)

YS-KOMMUNE (Sak 2021-013)

AKADEMIKERNE-KOMMUNE (Sak 2021-015)

på den ene side

og

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON – KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2021 – Mellomoppgjøret

# I ØKONOMI 2021

## A. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

## B. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

## C. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 – Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,0 prosent pr. 1.10.2021.

De lokale lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3.2. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		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 til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggstudanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

## II TIL PROTOKOLL

### A. FoU lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om å gjennomføre et FoU-prosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Prosjektet skal blant annet kartlegge og evaluere hvordan lokale forhandlinger organiseres og gjennomføres i tariffområdet.

### B. Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

## III FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til 4.6.2021 kl. 12.00 for godkjenning av anbefalt meklingsresultat.

## IV PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.



# Hovedtariffavtalen (01.05.2020 – 30.04.2022)

**Utskriftsdato:** 16.8.2021 02:33:43

**Dato:** 1.5.2020

**Ikrafttredelse:** 1.5.2020

**Opphør:** 30.4.2022

**Dokumenttype:** Hovedtariffavtale

**Utgiver:** KS

**Nummer:** HTA 2020–2022

**Korttittel:** HTA

**Status:** Gjeldende

# Innholdsfortegnelse

Hovedtariffavtalen	9
Forord	9
Kapittel 0 Hovedavtalen del A	10
Kapittel 1 Fellesbestemmelser	10
§ 1 Innledende bestemmelser	10
1.1 Hovedregel	10
1.2 Deltidsstillinger	10
1.3 Ekstraordinært arbeid	10
§ 2 Tilsetting	10
2.1 Formkrav	10
2.2 Kvalifikasjoner	11
2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt	11
2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger	11
2.3.2 Midlertidig tilsetting innleie	11
2.4 Åremålsstillinger	11
2.5	12
2.6 Helseopplysninger	12
§ 3 Oppsigelse, omplassering	12
3.1 Formkrav	12
3.2 Oppsigelsesfrister	12
3.2.1 Hovedregel	12
3.2.2 Prøvetid m.m.	12
3.2.3 Andre frister	12
3.3 Innskrenkning/rasjonalisering	12
3.4 Omplassering	13
3.4.1	13



3.4.2 Andre forhold	13
§ 4 Arbeidstid	13
4.1 Definisjon	13
4.2 37,5 timer pr. uke	13
4.2.1 Kontoradministrasjon	13
4.2.2 35,5 timer pr. uke	13
4.2.3 33,6 timer pr. uke	14
4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid	14
4.3 Vaktordninger	14
4.3.1 Vakt på vaktrom	14
4.3.1.1 Arbeidstid	14
4.3.1.2 Betalingsbestemmelse	14
4.3.1.3 Utrykning	15
4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)	15
4.3.2.1 Underordnet vakt	15
4.3.2.2 Overordnet vakt	15
4.4 Hvilepauser/spisepauser	16
4.5 Arbeidstidens inndeling	16
4.6 Helgeaftener o.l.	16
4.7 Tjenestereiser	16
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	16
5.1 Innledning/avgrensninger	16
5.1.1	16
5.1.2 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling	16
5.2 Lørdags- og søndagstillegg	16
5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler	16
5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1	16
5.3 Helge- og høytidstillegg	17
5.3.1	17
5.3.2	17

5.4 Kvelds- og nattillegg	17
5.4.1	17
5.4.2	17
5.5 Delt dagsverk	18
5.6 Erstatning av fridag	18
5.7 Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager	18
5.7.1	18
5.7.2 Forsømmelse/fravær	18
5.8 Tilleggene betales for hele timer	18
5.9 Smusstillegg + lukt/støv	19
§ 6 Overtid forskjøvet arbeidstid	19
6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring	19
6.2 Avgrensning	19
6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene	19
6.4 Divisor	20
6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	20
6.5.1 133 1/3 %	20
6.5.2 100 %	20
6.5.3 50 %	20
6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid	20
6.6.1 133 1/3 %	20
6.6.2 50 %	20
6.6.3 100 %	20
6.7 Overtid etter tilkalling	20
6.8 Forskjøvet arbeidstid	21
6.8.1	21
6.8.2	21
6.8.3	21
§ 7 Ferie	21
7.1 Erstatning av ferie	21

7.2 Ferie for undervisningspersonale	21
7.3 Feriepengetillegg i juni	21
7.4 Avtalefestet ferie	22
7.4.1	22
7.4.2	22
7.4.3	22
7.4.4	22
7.4.5	22
7.4.6	23
7.4.7	23
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	23
8.1 Utbetaling av lønn	23
8.1.1 Fradrag for trygd	23
8.1.2 Full lønn	23
8.2 Sykdom	23
8.2.1 Retten til sykelønn	23
8.2.2 Omfang / lønnens størrelse	24
8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll	24
8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring	24
8.2.3.2 Friskmelding	24
8.2.3.3 Kontroll	24
8.2.4 Erstatningskrav	24
8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon	24
8.3.1 Opptjeningstid	24
8.3.2 Rett til fødselspermisjon	24
8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon	25
8.3.4 Amming	25
8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere	25
8.3.6 Fedrekvote	25
8.3.7 Varslingsplikt	25

8.3.8 Ny permisjon	25
8.4 Barns og barnepassers sykdom	25
8.5 Tilbakekomst til stilling	26
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt	26
9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser	26
9.2 Lønnens størrelse	26
9.2.1 Forsørger	26
9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar	26
9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen	26
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	26
10.1 Etterlatte	26
10.2 (G = grunnbeløpet i folketrygden)	27
10.3 Forsikringssummens begunstigelse	27
10.4 Begravelsesbidrag	27
10.5 Forsikring	27
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	27
11.1 Yrkesskade	27
11.2 Skade på reise	28
11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte	28
11.4 Tap i framtidig erverv	28
11.5 Menerstatning	28
11.6 Død	28
11.7 Samordning av §§ 10 og 11	28
11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring	28
11.9	28
§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	29
12.1 Lønnsansiennitet	29
12.1.1	29
12.1.2	29
12.1.3	29

12.2 Lønn for deltidsstillinger	29
12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp	29
12.4 Avlønning av vikarer	30
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering	30
13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste	30
13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	30
13.3 Ferie/ferievikariat	30
13.4 Konstituering	30
§ 14 Permisjon	31
14.1	31
14.2 Utdanningspermisjon	31
14.3 Bindingstid	31
14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.	31
§ 15 Utlønningsform	31
Kapittel 2 Lærlinger	32
2.1	32
2.1.1	32
2.1.2 Fag som følger hovedmodellen	32
2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen	32
2.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten	33
2.1.5 Lønn lærekandidater	33
2.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring	33
2.1.7 Avsetting av tid	33
2.1.8 Prøveavleggelse	33
2.1.9 Rekruttering	33
2.1.10 Ubekvemstillegg	33
2.1.11 Overtid	34
2.1.12 Annet arbeid	34
2.1.13 Sykelønn og foreldrepenger	34
2.1.14 Gruppelivsforsikring	34

2.1.15 Pensjon	34
Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser	34
3.0 Bruttolønn	34
3.1 Endret innplassering i lønnskapittel	34
3.2 Lokal lønnspolitikk	34
3.2.1 Lokale drøftinger	35
3.2.2 Lønnsutviklingssamtale	35
3.2.3 Seniorpolitiske tiltak	36
3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger	36
3.3 Kompetanse læring og utvikling	36
3.4 Ledere	36
3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere	36
3.4.1 Lederavlønning toppledere	37
3.4.2 Lederavlønning virksomhetsleder	37
3.4.3 Lederavlønning leder	37
3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3	38
3.4.5	38
3.4.6	38
3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt	38
3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)	39
3.7 Tilleggslønn	39
Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	39
4.0 Innledende merknader	39
4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet tabell pr. 1.9.2020	40
4.2 Forhandlingsbestemmelser	41
4.2.1 Lokale forhandlinger	41
4.2.2 Særskilte forhandlinger	41
4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere	41
4.2.4 Kompetanse	42
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser	42

5.0 Innledende merknader	42
5.1 Årlig lønnsforhandling	42
5.2 Annen lønnsregulering	43
5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse	43
Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår	43
6.1	43
6.2	43
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader	44
Vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode	49
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger God forhandlingsskikk	51
Vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	52
Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr 1.5.2020	53
I Økonomi pr. 1. september 2020	53
A. HTA kapittel 4 sentrale tillegg pr. 1.9.2020	53
B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet tabell pr. 1.9.2020	53
C. HTA kapittel 4 Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.9.2020	54
D. HTA kapittel 1 Lørdags- og søndagstillegg, pkt. 5.2.1	54
E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5	55
F. Lokale lønnsforhandlinger HTA kapittel 3 og 5	55
II Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022	55
A. Kapittel 7 6 Varighet og regulering 2. avtaleår	55
B. Revidert vedlegg 1 til HTA framgår av vedlegg 1.	55
III Til protokoll	55

# Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen gjeldende fra 01.05.2020 til 30.04.2022.

## Forord

Hovedtariffavtalen er revidert for en avtaleperiode fra 1.5.2020 til 30.4.2022. I dette opptrykket er dessuten følgende dokumenter tatt inn:

- Resultatet av hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2020 mellom KS og hhv. LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne

Oslo, februar 2021

*Tor Arne Gangsø*  
Arbeidslivsdirektør

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

### **LO Kommune**

EL & IT forbundet  
Fagforbundet  
Fellesforbundet  
Fellesorganisasjonen  
Creo  
Skolenes landsforbund

### **YS Kommune (YS-K)**

Delta  
Skolelederforbundet  
Parat  
STAFO  
Yrkestrafikkforbundet

### **Unio**

Akademikerforbundet  
Bibliotekarforbundet  
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 legeförening



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

## **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 tilsetning 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 eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

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 heltidsstilling. 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 deltidstillinger.

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

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

### 2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie

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

## 2.4 Åremålsstillinger

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

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

### **Retrettstilling**

Ved tilsetning 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.

---

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

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

Lønnen i rettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

Når rettstilling benyttes og arbeidstaker er født 1962 eller tidligere og 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<sup>2</sup> 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. grunnskoleloven eller rettsvilkårsavtalen omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

### 3.4 Omplussing

#### 3.4.1

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet<sup>3</sup> pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

#### 3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med kommunen/virksomheten<sup>4</sup> 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.

## § 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 hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. punkt 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 punkt 4.2.

### **Merknad**

*De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge punkt 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.*

#### 4.2.2 35,5 timer pr. uke

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

---

<sup>2</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

<sup>3</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

<sup>4</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

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 punkt 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

Én 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. punkt 5.4, samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring, jf. punkt 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. punkt 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 forbundsvisse særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

#### 4.4 Hvilepauser/spisepauser

Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

#### 4.5 Arbeidstidens inndeling

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

#### 4.6 Helgeaftener o.l.

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

#### **Betalingsbestemmelse**

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til punkt 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 punkt 5.2, 5.3 og 5.4 når de utfører ordinært arbeid etter turnusplan.

#### 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

##### 5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler

Fra 1.10.2020 gjelder følgende:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 53,- pr. arbeidet time.

##### 5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

\* Antall timer pr. kalenderår

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.<sup>5</sup>

### 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 punkt 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 punkt 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 på minst kr 56,- pr. arbeidet 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.

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.<sup>6</sup>

#### 5.4.2

<sup>5</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

<sup>6</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.



Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 28,- 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.<sup>7</sup>

#### 5.5 Delt dagsverk

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

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 ½ 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 vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 punkt 4.3.

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

##### 5.7.1

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

##### 5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter punkt 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 punkt 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges

---

<sup>7</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

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 overtidarbeid.

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. punkt 6.8.

For øvrig vises til punkt 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 punkt 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 overtidbetaling 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 1/3 %

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

##### 6.5.2 100 %

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

##### 6.5.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

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

##### 6.6.1 133 1/3 %

For 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. punkt 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 punkt 6.6.1 og 6.6.2.

#### 6.7 Overtid etter tilkalling

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

#### **6.8 Forskjøvet arbeidstid**

##### **6.8.1**

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

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

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

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

##### **6.8.2**

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. punkt 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 feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

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

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

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

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

##### 7.4.3

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

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

##### 7.4.4

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

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

##### 7.4.5

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

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir 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 sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

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

##### **8.1.1 Fradrag for trygd**

I ytelsene etter punkt 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 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn 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 unødige belastninger.

#### 8.3.4 Amming

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

#### 8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret 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 avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

#### 8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninntått 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 punkt 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

### **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 punkt 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 forsikringselskap, 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 punkt 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 punkt 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 punkt 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 tilsetning 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 tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

For undervisningspersonale godskrives i tillegg 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 deltidsstillinger

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

### 12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

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

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

#### 12.4 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 punkt 4.2.3 og kap. 5 punkt 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

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

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

Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år.

### § 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

#### 13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

#### 13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

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

#### 13.3 Ferie/ferievikariat

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

#### 13.4 Konstituering

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

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

## **§ 14 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 tilstås 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<sup>8</sup> 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.

### **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.

---

<sup>8</sup> Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

## Kapittel 2 Lærlinger

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

### 2.1

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

Definisjoner:

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

#### 2.1.1

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusiv tillegg. Lønn til lærekandidater, se punkt 2.1.5.

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

#### 2.1.2 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 %

#### 2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1 1/2 års læretid i virksomheten:

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

2 1/2 års læretid i virksomheten:

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

3 års læretid i virksomheten:

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

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 2.1.2 og 2.1.3, avtales innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

#### **2.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten**

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

#### **2.1.5 Lønn lærekandidater**

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

#### **2.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring**

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

#### **2.1.7 Avsetting av tid**

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

#### **2.1.8 Prøveavleggelse**

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

#### **2.1.9 Rekruttering**

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

#### **2.1.10 Ubekvemstillegg**



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

#### **2.1.11 Overtid**

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

#### **2.1.12 Annet arbeid**

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

#### **2.1.13 Sykelønn og foreldrepenger**

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

#### **2.1.14 Gruppelivsforsikring**

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

#### **2.1.15 Pensjon**

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, for verdiskapingstiden.

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

### **3.0 Bruttolønn**

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

### **3.1 Endret innplassering i lønnskapittel**

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

### **3.2 Lokal lønnspolitikk**

Hovedtariffavtalens lønnssystem 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 lønnstillegg 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

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- 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 skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis 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 lønnsnivå 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 gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlingssammenslutningsmodellen 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 forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

### 3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

### 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

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

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, 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, høgskole- 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 punkt 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 punkt 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.

Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:

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

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

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

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

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved behov kan det 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 punkt 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 for kap. 3.4.2 og 3.4.3

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
- kompetanse

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd. 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

Punkt 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 frikjøpt tillitsvalgt

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som frikjøpt tillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 445 500,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Frikjøpt tillitsvalgt 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 frikjøpte tillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

Frikjøpt tillitsvalgt 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.

### **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 punkt 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- kap. 1 § 5 punkt 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 stillingsgruppene 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 2 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 2, retrettstilling/omplussing eller andre særskilte forhold.
6. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

#### 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.9.2020

**KF red. merkn.:** Se [B-rundskriv nr. 3-2021 vedlegg 1](#) for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet per 1.5.2021. Lønnsendring skal ikke iverksettes for arbeidstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjoner i Unio. [Les mer her.](#)

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020								
		0 år Garantilønn	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 til utdanning	302 900	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900	
			Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500	
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000	
			Utregnet laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400	
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	374 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000	
			Utregnet laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400	
	Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
				Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
		Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
Utregnet laveste årslønn				461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600	
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning		491 400	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100	
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600	
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad		516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600	

			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
	<b>Lektor med tilleggstudanning</b>	<b>533 600</b>	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

## 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 sluttført.

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

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

#### **Anke**

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

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, 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 punkt 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- 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. punkt 5.2 tredje ledd.

Lønnstvister 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 5.1.

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 Varighet og regulering 2. avtaleår**

### **6.1**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2022.

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

### **6.2**

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 i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

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 2021.

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

### Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader

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

Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt, herunder rapporteringsbenevnelse med romertall I for avansementstilling.

Samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense finnes i [B-rundskriv nr. 4/2020](#).

#### Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stillings-koder
Øverste administrative leder ( <i>med særaldersgrense</i> )	Rådmann/Kommunedirektør Fylkesrådmann	9430
Kommunalsjef <sup>1</sup>	Assisterende rådmann/ Assisterende kommunedirektør Kommunalsjef Leder	9440
Leder/Virksomhetsleder <sup>2</sup>	Leder Virksomhetsleder	9451
Leder/Virksomhetsleder <sup>2</sup> ( <i>med særaldersgrense</i> )		9456
Leder <sup>3</sup>	Avdelingsleder Leder	9454
Leder <sup>3</sup> ( <i>med særaldersgrense</i> )		9455
Rektor/Virksomhetsleder <sup>4</sup>	Rektor Virksomhetsleder	9951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder <sup>5</sup>	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	9954

#### Merknader til stillingskoder i kapittel 3:

<sup>1</sup> Leder i kap. 3.4.1

<sup>3</sup> Leder i kap. 3.4.3

<sup>5</sup> Skoleleder i kap. 3.4.3

<sup>2</sup> Leder i kap. 3.4.2

<sup>4</sup> Skoleleder i kap. 3.4.2

#### Stillingskoder i kapittel 4

Stillingsgruppe	Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stillingskoder
Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning	Ambulansesjåfør ( <i>med særaldersgrense</i> )		7352
	Arbeider		6014
	Arbeider ( <i>med særaldersgrense</i> )	Badebetjent Feier	6414
	Arbeidsterapeut	Aktivitetsleder	6671
	Assistent	Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole)	6572

			Bud Kokkemedarbeider Internatassistent		
		Hjemmehjelp ( <i>med særaldersgrense</i> )	Husmorvikar	6190	
		Kontormedarbeider	Fullmektig	7196	
		Kontrollør/ inspektør	Branninspektør	6221	
		Musikk- og kulturmedarbeider	Instruktør Musiker	6816	
		Maskinist		6293	
		Pleiemedarbeider		6583	
		Renholder ( <i>med særaldersgrense</i> )		7210	
		Servicemedarbeider	Betjent Driftsoperatør Kasserer/billettseger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	6912	
		Sjåfør ( <i>med særaldersgrense</i> )	Rutebilsjåfør	6883	
		Tekniker	Driftsleder Driftstekniker	7177	
		Vaktmester		6541	
Gruppe 1	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Barnepleier ( <i>med særaldersgrense</i> )		7024	
		Brannkonstabel ( <i>med særaldersgrense</i> )		7237	
		Fagarbeider	Håndverksmester Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	7517	
		Fagarbeider ( <i>med særaldersgrense</i> )	Feier Renholdsoperatør	6986	
		Fagarbeider med spesialutdanning	Spesialfagarbeider	7716	
		Fotterapeut		6910	
		Førstesekretær		7520	
		Hjelpepleier ( <i>med særaldersgrense</i> )	Helsefagarbeider Miljøarbeider	7076	
		Helsesekretær		7199	
		Konsulent	Førstekonsulent	6559	
		Miljøarbeider		6684	
		Sekretær		6863	
		Spesialhjelpepleier ( <i>med særaldersgrense</i> )		7681	
		Tannhelsesekretær		7100	
		Stilling med krav om	Fagarbeider med fagskoleutdanning		7718

	fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	7719
Gruppe 2	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	Barnehagelærer <sup>1</sup>		6709
		Barnevernpedagog		6508
		Bibliotekar		7026
		Ergoterapeut	Ledende ergoterapeut	6517
		Fysioterapeut (med særaldersgrense)		7066
		Kostøkonom		7715
		Miljøterapeut (med særaldersgrense)		6675
		Miljøveileder		6685
		Pedagogisk leder <sup>2</sup>		7637
		Saksbehandler		7531
		Sosialkurator	Sosialkonsulent	7168
		Sosionom		7534
		Spesialkonsulent		6599
		Sykepleier (med særaldersgrense)	Bedriftssykepleier Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	7174
		Tannpleier		7175
		Vernepleier (med særaldersgrense)		6455
		Annen stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning		7732
Lærer <sup>5</sup>		7961		
Gruppe 2	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (med særaldersgrense)		6185
		Klinisk barnevernpedagog		7592
		Klinisk sosionom		7619
		Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)		7714
		Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7713
		Spesialfysioterapeut (med særaldersgrense)		7617
		Spesialpedagog	Logoped	7522
		Spesialsykepleier (med særaldersgrense)	Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
		Spesialvernepleier (med særaldersgrense)		7733
		Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesialbarnevernpedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom	7710
		Adjunkt <sup>5</sup>		7962
		Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	

5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning ( <i>med særaldersgrense</i> )		7731	
	Adjunkt med tilleggsutdanning <sup>5</sup>		7963	
	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad ( <i>med særaldersgrense</i> )		7734
		Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad	7712
		Lektor <sup>5</sup>		7965
Lektor med tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning <sup>5</sup>		7966	
Stillingsgruppe følger av merknader	Pedagogisk- psykologisk rådgiver <sup>3</sup>		7249	
	Distriktsmusiker <sup>4</sup>		7495	
	Lærer uten godkjent utdanning <sup>5</sup>		7960	
	Musikk- og kulturskolelærer <sup>4</sup>	Musikkterapeut		6814

#### Merknader til stillingskoder i kapittel 4:

- <sup>1</sup> Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)
- <sup>2</sup> Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer
- <sup>3</sup> Gruppe 2
- <sup>4</sup> Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning
- <sup>5</sup> Bestemmelser om lønnsinnplassering av undervisningspersonell følger av vedlegg 2

#### Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskode
Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Daglig leder SFO Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Teknisk leder	7003
Arbeidsleder/formann ( <i>med særaldersgrense</i> )	Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Feierformann Formann (med særaldersgrense) Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Underbrannmester	7004

Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesykepleier Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	7451
Ledere ( <i>med særaldersgrense</i> )	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder ( <i>med særaldersgrense</i> )	Som for 7458 etter lokal vurdering	7459
Rektor/Leder	Rektor	7951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	7954

### Lærlinger, utdanningsstillinger unge arbeidstakere m.m.

Hovedbenevnelse	Merknader	Stillingskoder
Lærling	Avlønning iht. HTA kap. 2.	7666
Fysioterapeut i turnusåret ( <i>med særaldersgrense</i> )	Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).	7711
Unge arbeidstakere	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.	6600
Avlaster i eget hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5510
Avlaster i brukers hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5520
Besøks-/avlastningshjem	Avlønning iht. SGS 1030	5530

### Stillingskoder i kapittel 5

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder <sup>2</sup>
Advokat		8001
Arkitekt		8535

Spesialbibliotekar		8112
Ingeniør		8084
Jordmor ( <i>med særaldersgrense</i> )		8209
Konservator		8103
Lege		8527
Prest		8392
Psykolog		8470
Radiograf		8564
Rådgiver <sup>1</sup>	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	8530
Tannlege ( <i>med særaldersgrense</i> )		8301
Veterinær		8533

## Utdanningsstillinger

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

## Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Leder <sup>1</sup>		8451
Leder <sup>1</sup> ( <i>med særaldersgrense</i> )		8452

### Merknader til stillingskoder i kapittel 5:

- Etter 01.05.2008 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.
- Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i kapittel 5 som en personlig ordning.

## Vedlegg 2 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 vekttall), 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 vekttall), 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 høyskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

### **Morsmållærer**

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**

*Tilfredsstiller 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 tjenesteansienniteten 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 høskoleutdanning 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 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk**

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

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

### **Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 punkt 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 forhandlingssammenslutningsmodellen.

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

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- 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.

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført.

Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

### **Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1**

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 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 punkt 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 gjestående 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 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 punkt 5.0 og 5.1 og kapittel 2 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, punkt 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

### Vedlegg til protokoll – Hovedtariffoppgjøret pr 1.5.2020

#### Hovedtariffoppgjøret 2020

KS endelige tilbud nr. 2 erstatter KS' tilbud nr. 1 av 3. september 2020. Øvrige krav tas ikke til følge.

#### I Økonomi pr. 1. september 2020

##### A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.9.2020

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.9.2020 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.9.2020						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
<b>Gruppe 1</b>	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
<b>Gruppe 2</b>	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Lektor med tilleggsutdanning	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900

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

##### B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.9.2020

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020
------------------	--

		<b>0 år</b>	<b>Utregnet</b>	<b>2 år</b>	<b>4 år</b>	<b>6 år</b>	<b>8 år</b>	<b>10 år</b>	<b>16 år</b>	
		<b>Garantiløn</b>		<b>Ans.tillegg</b>	<b>Ans.tillegg</b>	<b>Ans.tillegg</b>	<b>Ans.tillegg</b>	<b>Ans.tillegg</b>	<b>Ans.tillegg</b>	
		<b>n</b>								
<b>Gruppe 1</b>	<b>Stillinger uten særskilt krav til utdanning</b>	<b>302 900</b>	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900	
			Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500	
	<b>Fagarbeiderstillinger / tilsv. fagarbeiderstillinger</b>	<b>352 200</b>	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000	
			Utregnet laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400	
	<b>Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning</b>	<b>374 200</b>	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000	
			Utregnet laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400	
	<b>Gruppe 2</b>	<b>Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning</b>	<b>411 400</b>	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
				Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
		<b>Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning</b>	<b>451 600</b>	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
Utregnet laveste årslønn				461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600	
<b>Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning</b>		<b>491 400</b>	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100	
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600	
<b>Lektor og Stillinger med krav om mastergrad</b>		<b>516 400</b>	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600	
			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100	
<b>Lektor med tilleggsutdanning</b>		<b>533 600</b>	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900	
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900	

**C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.9.2020**

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31.8.2020. Virkningsdato er 1.9.2020.

**D. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, pkt. 5.2.1**

Med virkning fra 1.10.2020 er tillegget minst 53 kr per arbeidet time.

#### E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5

Med virkning fra 1.9.2020 heves minimumsavlønning av tillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 445 500,-.

Begrepet hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt erstattes med **frikjøpt tillitsvalgt** gjennomgående i bestemmelsen.

#### F. Lokale lønnsforhandlinger – HTA kapittel 3 og 5

Det legges til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 må følge de samme økonomiske rammene som for arbeidstakere i HTA kap. 4.

Frist for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3 og kap. 5 settes til 15. oktober 2020.

## II Hovedtariffavtalen 1.5.2020-30.4.2022

### A. Kapittel 7 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

#### 67.1

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2020 til 30.4.2022.

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.

#### 67.2

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 **i 2020** for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i **201921** er også en del av grunnlaget.

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 1.5.201921.

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

### B. Revidert vedlegg 1 til HTA framgår av vedlegg 1.

## III Til protokoll

### a) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det skal

utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Heltidsandelen er lavest i helse og omsorg. Partene er opptatt av økt heltidsandel også innenfor andre sektorer, som for eksempel oppvekst og kultur.

### **PSU arbeidstid/heltid**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2020-2022. Det vises til det partssammensatte utvalget om arbeidstidsrelaterte temaer i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal særskilt arbeide med ulike avklaringer vedrørende langvakter og fleksisjessurs. Avklaringene om langvakter skal bygge på eksisterende kunnskap. Utvalget skal i perioden initiere lokale forsøk med fleksisjessursordninger, og følge opp disse i forsøksperioden. Gjennom partssamarbeidet skal det sikres at ordninger som prøves ut er helsefremmende.

Videre skal utvalget på bakgrunn av evalueringen av modellen for lørdags- og søndagstillegget drøfte nærmere om modellen er hensiktsmessig innrettet, og/eller om det er andre virkemidler som kan ivareta samme formål.

### **Utlysningspraksis for heltidsstillinger**

Partene sentralt samarbeider om en FoU som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Prosjektet skal blant annet utvikle kunnskap og verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene sentralt ber lokale parter drøfte kommunens utlysningspraksis innen 1. juni 2021. Kunnskap fra FoU prosjektet vil være nyttig grunnlag for drøftingene. Drøftingen bør legge grunnlag for videre samarbeid om en utlysningspraksis som fremmer heltidskultur, samt klargjøre roller, ansvar og forventninger.

Det fremgår av HTA kap. 1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Utlysningspraksis bør være ett av temaene i retningslinjene. Partenes felles veileder for lokale retningslinjer for heltidskultur sier følgende om utlysningspraksis:

«Selv om mange kommuner har hatt heltidskultur høyt på dagsordenen over lang tid, er det fortsatt et betydelig antall stillinger i helse- og omsorgssektoren som lyses ut som deltidsstillinger. Utlysning av flere hele stillinger vil være et viktig bidrag i arbeidet med å styrke omdømmet til sektoren både som arbeidsgiver og tjenesteleverandør. Hele stillinger tiltrekker seg i større grad den kompetansen sektoren trenger for å levere tjenester av høy kvalitet. Ved å ansette i hele stillinger, vil man også redusere krav etter arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett, merarbeid osv. Hele stillinger bidrar til at sektoren kommer inn i en god sirkel med forutsigbar bemanning og kompetanse. Muligheten til å lyse ut hele stillinger må ses i sammenheng med muligheten til å levere gode tjenester, bemanningsbehov og tilgjengelige ressurser. Ny organisering og valg av arbeidstidsordning/turnus vil kunne medføre at flere stillinger kan lyses ut som heltidsstillinger. Det er nødvendig for lokale parter å finne gode tiltak for å endre praksis slik at kommunene som hovedregel kan lyse ut hele stillinger, slik HTA legger til grunn. For å lykkes i å gradvis erstatte deltidsstillinger med heltidsstillinger må det tenkes nytt. For eksempel sammenslåing av stillinger, bruk av bemanningsenheter, omdisponering av vikar- og overtidsmidler, alternative arbeidstidsordninger osv. I tillegg kan det være behov for å se på antall helgetimer. Det finnes flere muligheter når alle lokale parter er enige om å dra i samme retning. Et første skritt på veien kan være å unngå bruk av desimaler i stillingsutlysninger. Bruk av desimaler i stillingsutlysninger gjør arbeidet med å utvikle heltidskultur vanskelig.»

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning:

KS: leder, sekretær og to utvalgsmedlemmer

LO-K: to utvalgsmedlemmer

Unio: to utvalgsmedlemmer

YS-K: ett utvalgsmedlem

Akademikerne kommune: ett utvalgsmedlem

Utvalgsmedlemmer skal ha fullmakter til å gå inn i reelle drøftinger.  
Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

## **b) Kompetanse**

Arbeidslivet er i endring, og behovet for ny kompetanse og kompetanseutvikling øker. Partene er enige om at relevant kompetanse er avgjørende for at den enkelte arbeidstaker kan mestre omstilling, og at det bidrar til å forebygge fravær og frafall fra arbeidslivet, også i et livsfaseperspektiv. Partene er videre enige om at relevant kompetanse er nødvendig for den enkelte arbeidstakers evne til å mestre ny teknologi og nye oppgaver. Relevant kompetanse er også en forutsetning for evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer i tråd med innbyggernes behov. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for å bidra til å sikre den nødvendige kompetansen kommunesektoren trenger.

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 kompetansehevede tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig utdanning, opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. I henhold til HTA pkt. 3.3 har arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

I henhold til HTA pkt. 3.2, skal det årlig gjennomføres drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidige kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk skal det drøftes kriterier som viser hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling. Det skal også drøftes hvordan det legges til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter. Videre skal det fastsettes kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger og eventuell endring av stillingskoder etter at kompetansehevede tiltak er gjennomført. Likebehandling av kvinner og menn må sikres i alle ledd.

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

### **Partssammensatt utvalg**

Med utgangspunkt i partenes omforente forståelse av betydningen av nødvendig og relevant kompetanse, settes det ned et partssammensatt utvalg. Utvalget skal utforske, drøfte og vurdere ulike temaer knyttet til kompetanse, læring, utvikling og omstilling. Læringskultur og kompetansedeling på arbeidsplassen, herunder hvordan læring på arbeidsplassen kan organiseres smartere og mer motiverende for den enkelte er et av temaene. I tillegg skal utvalget drøfte hvordan ulike tariffbestemmelser knyttet til kompetanse praktiseres og fungerer, herunder hvordan det gis uttelling for kompetanse og bruk av stillingskoder. I hvilken grad og hvordan kompetanseutvikling inngår i kommunens måldokumenter og strategier vil også være et sentralt tema for utvalgets arbeid.

Utvalget skal på bakgrunn av drøftingene utarbeide en felles veileder som de lokale parter kan benytte i kompetanseutviklingsarbeidet i den enkelte kommune/fylkeskommune. Veilederen skal blant annet beskrive partenes roller, ansvar og forventninger i arbeidet med kompetanseutvikling, samt synliggjøre handlingsrommet i HTA.



Veilederen bør også synliggjøre hvorfor det er viktig å jobbe for en lærings- og innovasjonskultur og hvordan gode lokale prosesser knyttet til dette er en forutsetning for å lykkes med nødvendig endring og omstilling.

Utvalget nedsettes med følgende sammensetning:

KS: leder, sekretær og to utvalgsmedlemmer

LO-K: to utvalgsmedlemmer

Unio: to utvalgsmedlemmer

YS-K: ett utvalgsmedlem

Akademikerne kommune: ett utvalgsmedlem

Utvalgsmedlemmer skal ha fullmakter til å gå inn i reelle drøftinger.

Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

### **c) HTA vedlegg 1**

Det vises til rapporten fra partssammensatt utvalg om endringer i Hovedtariffavtalens vedlegg 1, datert 11.3.2020. Endringene har til formål at HTAs vedlegg 1 forenkles og gjøres mer tilgjengelig/oversiktlig, samt gjøres mer robust og relevant for utvikling/ending i utdanninger som tilbys og kompetanse som etterspørres av kommunene/fylkeskommunene.

Utvalgets forslag slik det framgår av protokollens vedlegg 1 gjøres gjeldende som vedlegg 1 i Hovedtariffavtalen. De lokale parter drøfter konsekvensene av endringene før de iverksettes. Endringer i stillingskodeinnplassering for berørte arbeidstakere gjøres innen 1.4.2021.

I nytt HTA vedlegg 1 opplyses det om særaldersgrense. Opplysningen «med særaldersgrense» er ikke en del av hovedbenevnelsen til stillingen. Opplysningene er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er således ikke en materiell endring i hvem som omfattes av særaldersgrense.

Oppsplitting av kodene 6559 Konsulent og 7531 Saksbehandler:

Arbeidstakere ansatt i disse kodene som pr. 15.9.20 er innplassert i stillingsgruppe Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning, beholder denne innplasseringen som en personlig ordning, selv om de formelt ikke oppfyller kompetansekravet på 180 studiepoeng.

### **d) Likestillings- og diskrimineringsloven § 26**

Det vises til pågående trepartssamarbeid om veileder til aktivitet- og redegjøringsplikten. Når veilederen er ferdig, vil KS ta initiativet til et møte med partene for å drøfte hvordan dette følges opp i KS-området.

e)

Forholdet mellom rettighetslov og arbeidsmiljølov kan være utfordrende. KS mener det er behov for et møte med organisasjonene om ulike problemstillinger knyttet til opplæringsloven § 9A slik at vi sammen kan drøfte hvordan de best kan møtes, og vil i løpet av høsten 2020 innkalle partene til møte.

### **f) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning**

Utregnet 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-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.1.2020) i kapittel 4.

### **g) 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 medlemstid i stillinger med høyere

aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

#### **h) Anbud/utskilling/konkurransetsetting/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 tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

#### **i) Stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning**

Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng tilleggsutdanning som anses som relevant og nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må ved tilsetting foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

#### **j) Musikk- og kulturskoler**

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2022 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang 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) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213**

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

#### **m) 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 2022.

#### **n) Redaksjonsutvalg**

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedtariffavtalen før trykking. Følgende endringer i kapittel- og vedleggsnummerering iverksettes:

- Kapittel 6 Lærlinger blir nytt kapittel 2 Lærlinger.
- Kapittel 7 Varighet blir nytt kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår
- Vedlegg 6 blir nytt vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode
- Vedlegg 7 blir nytt vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)



## **Hovedavtalen (01.01.2020 – 31.12.2021)**

**Utskriftsdato:** 16.8.2021 02:36:50

**Dato:** 1.1.2020

**Ikrafttredelse:** 1.1.2020

**Opphør:** 31.12.2021

**Dokumenttype:** Hovedavtale

**Utgiver:** KS

**Nummer:** HA 2020–2021

**Korttittel:** HA

**Status:** Gjeldende

# Innholdsfortegnelse

Hovedavtalen	6
KS sitt forord	6
Hovedavtalen	7
Formål	7
Del A Forhandlingsordningen	8
§ 1 Partsforhold og definisjoner	8
§ 1-1 Hovedavtalen	8
§ 1-2 Hovedtariffavtaler	8
§ 1-3 Sentrale særavtaler	8
§ 1-4 Lokale særavtaler	8
§ 1-5 Forhandlingssammenslutninger	9
§ 1-6 Tariffavtaler for bedrifter	9
§ 2 Virkeområde	9
§ 3 Varighet	9
§ 4 Forhandlingsrett/-plikt	9
§ 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen	10
§ 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler	10
§ 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler	10
§ 4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist	10
§ 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler	11
§ 4-6 Lokale forsøksordninger	11
§ 4-7 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5	11
§ 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter	12
§ 5 Interessetvister og sympatiaksjoner	12
§ 5-1 Interessetvister	12
§ 5-1-1 Konflikter kollektiv oppsigelse, arbeid under streik	12

§ 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner	13
§ 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon	13
§ 5-1-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse	13
§ 5-2 Sympatiaksjoner	13
§ 6 Tvisteløsning	14
§ 6-1 Sentral nemnd	14
§ 6-2 Lokal nemnd	14
§ 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 Anke	15
§ 7 Rettstvister	15
§ 7-1	15
§ 7-2	15
Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9	15
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse	15
§ 1-1 Formål	16
§ 1-2 Samarbeid	16
§ 1-3 Former for medbestemmelse	16
§ 1-4 Omstilling og utvikling	16
§ 1-4-1 Omorganisering	16
§ 1-4-2 Konkurransetsetting	17
§ 1-4-3 Kommunal samhandling / interkommunalt samarbeid	17
§ 1-5 Oppfølging og opplæring	17
§ 2 Definisjoner	17
§ 2-1 Arbeidsgiver	17
§ 2-2 Tillitsvalgt	17
§ 2-3 Hovedtillitsvalgt	17
§ 2-4 Fellestillitsvalgt	18
§ 2-5 Forhandlingssammenslutningsutvalg	18
§ 2-6 Utvalg av tillitsvalgte	18
§ 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter	18

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte	18
§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter	19
§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp	19
§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid	20
§ 3-5 Permisjon	21
§ 3-6 Tillitsvalgtopplæring	21
§ 3-7 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern	22
§ 4 Partssammensatte utvalg	22
§ 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9	22
§ 6 Arbeidsmiljøutvalg	22
§ 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering	22
§ 8 Permittering	23
§ 8-1 Permittering	23
§ 8-2 Varsel om permittering	23
§ 8-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern	23
§ 9 Fagforeningskontingent	24
Del C Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/ fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9	24
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse	24
§ 1-1 Formål	24
§ 1-2 Samarbeid	24
§ 1-3 Former for medbestemmelse	24
§ 1-4 Organisering	24
§ 2 Definisjoner	25
§ 2-1 Bedrift	25
§ 2-2 Arbeidsgiver	25
§ 2-3 Tillitsvalgt	25
§ 2-4 Hovedtillitsvalgt	25
§ 2-5 Fellestillitsvalgt	25

§ 2-6 Konserntillitsvalgt	25
§ 2-7 Utvalg av tillitsvalgte	25
§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter	25
§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte	26
§ 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften	26
§ 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold	26
§ 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon	26
§ 3-1-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold	26
§ 3-1-5 Informasjon om ansettelse	26
§ 3-2 Tillitsvalgets rettigheter og plikter	27
§ 3-3 Tillitsvalgtordningen	27
§ 3-4 Rett til permisjon	27
§ 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern	28
§ 3-6 Utvalg av tillitsvalgte	28
§ 4 Konsernbestemmelser	28
§ 4-1 Definisjon konsern	28
§ 4-2 Konserntillitsvalgt og konsernutvalg	29
§ 4-3 Valg av konserntillitsvalgt	29
§ 4-4 Konserntillitsvalgte rettigheter og plikter	29
§ 4-5 Drøftinger innen et konsern	29
§ 4-6 Konsernutvalg sammensetning	29
§ 4-7 Konsernutvalg oppgaver	29
§ 5 Arbeidsmiljøutvalg	30
§ 6 Kompetanseutvikling	30
§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift	30
§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering	31
§ 9 Permittering	31
§ 9-1 Vilkårene for permittering	31
§ 9-2 Varsel om permittering	32
§ 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern	32

§ 10 Fagforeningskontingent	32
Vedlegg	32
Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.202031.12.2021	32
B-rundskriv nr. 1/2020 Hovedavtale 1.1.202031.12.2021	33



# Hovedavtalen

Hovedavtalen gjeldende fra 01.01.2020 til 31.12.2021.

## KS sitt forord

KS og arbeidstakarorganisasjonane har blitt samde om ein revidert hovudavtale som gjeld ut 2021. Endringane er ikkje omfattande, men gir ei god retning for å utvikle kommunesektoren. Vi har endra hovudavtalens formål for å tydeleggjere at klima- og miljøtiltak som fremmer berekraftsmåla, inngår som ein del av partssamarbeidet. Og vi løfter fram samarbeidet på arbeidsplassen som viktig for eit inkluderande, helsefremmande og førebyggjande arbeidsmiljø.

Del A regulerer forhandlingsordninga. Her inngår mellom anna reglar om partsforhold, prosedyrereglar for inngåing av tariffavtalar, avklaringar om lokale lønnsforhandlingar, og reglar om tvisteløysningar og konflikhtar. Del B og C regulerer blant anna det lokale partssamarbeidet og partane sine gjensidige rettar og plikter. Hovudavtalen er rammeprega og gir dermed dei lokale partar eit stort handlingsrom for å finne *si* form på partssamarbeidet.

Målet for kommunane/fylkeskommunane/bedriftene er å tilby innbyggerane best moglege tenester og å sikre god demokratisk styring. Endra krav til tenestene, auka grad av digitalisering og stramme økonomiske rammevilkår betyr at kommunesektoren er i kontinuerleg omstilling. Hovudavtalen er eit verkemiddel for å sikre gode prosessar mellom partane og for å utvikle kvalitativt gode tenester i kommunar/fylkeskommunar/bedrifter med tilknytning til kommunesektoren.

Samarbeidet med tillitsvalde er basert på tillit og gjensidig forståing for partane sine ulike roller. Det er derfor viktig å involvere tillitsvalde så tidleg som mogleg når omstilling og reformer skal gjennomførast.

I dette opptrykket av Hovudavtalen er protokoll frå forhandlingane og B-rundskriv 1/2020 tatt inn bak i avtalen. Rundskrivet gir ei nærmare omtale av sentrale tema i Hovudavtalen der partane har ei felles forståing.

Partane har i fellesskap utvikla *Hovedavtaleveilederen*. Heftet gir rettleiing om korleis partane meiner dei mest sentrale reglane kan, og i nokre tilfelle skal, forståast. Eg oppfordrar alle til å bruke rettleiaren aktivt. Du finn den på <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/>

KS

Februar 2020

*Tor Arne Gangsø*  
Arbeidslivsdirektør

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

### **LO Kommune**

EL & IT-forbundet

Fagforbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Creo

Skolenes landsforbund

## **YS Kommune (YS-K)**

Delta

Skolelederforbundet

Parat

Yrkestrafikkforbundet

STAFO

## **Unio**

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet

Det Norske Diakonforbund

Den norske kirkes presteforening

Det norske maskinistforbund

Forskerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Radiografforbund

Utdanningsforbundet

## **Akademikerne kommune**

Arkitektenes Fagforbund

Den norske legeförening

Den norske tannlegeforening

Den norske veterinærforening

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening

Naturviterne

Juristforbundet

Norsk Lektorlag

Norsk psykologforening

Samfunnsviterne

Samfunnsøkonomene

Econa

Tekna

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon

Den Norske Jordmorforening

Norges Farmaceutiske Forening

## **Frittstående forbund**

Lederne

Folkehøgskoleforbundet

## **Hovedavtalen**

### **Formål**

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

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

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

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

## **Del A Forhandlingsordningen**

### **§ 1 Partsforhold og definisjoner**

#### **§ 1-1 Hovedavtalen**

Hovedavtalen gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

#### **Merknad til § 1**

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

#### **§ 1-2 Hovedtariffavtaler**

Hovedtariffavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

#### **§ 1-3 Sentrale særavtaler**

Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtalen og Hovedtariffavtalen.

#### **§ 1-4 Lokale særavtaler**

Lokale særavtaler gjelder mellom kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

#### **§ 1-5 Forhandlingssammenslutninger**

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstakersiden som er bundet av medlemskap og vedtekter og/eller forpliktende samarbeidsavtale.

Følgende sammenslutninger har status som forhandlingssammenslutning:

- LO Kommune – forhandlingssammenslutning
- YS Kommune (YS-K)
- Unio
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20.000 medlemmer i KS' tariffområde, eller representere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40.000 medlemmer i KS' tariffområde.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av KS før rettigheter foreligger etter denne avtalen.

#### **§ 1-6 Tariffavtaler for bedrifter**

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngås av Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene.

#### **§ 2 Virkeområde**

Hovedavtalen er første del av de hovedtariffavtaler som er eller blir opprettet. Hovedavtalen består av tre deler:

Del A regulerer forhandlingsordningen.

Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 9.

Del C gjelder selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 9.

#### **§ 3 Varighet**

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2020 til 31.12.2021.

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

#### **§ 4 Forhandlingsrett/-plikt**

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler som nevnt under § 1-1 til § 1-4.

#### § 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedavtale med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

#### § 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedtariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

#### § 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler

- a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.
- b) Forhandlinger om sentrale forbundsvisse særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

#### § 4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist

Ved sentrale forhandlinger, mekling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutningen, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfratredelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meklingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon / organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager.

Organisasjoner som ikke er tilknyttet en forhandlingssammenslutning kan ikke iverksette arbeidskamp før forhandlingssammenslutningenes/KS' endelige svar foreligger.

#### § 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

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

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

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

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

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

#### § 4-6 Lokale forsøksordninger

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/ bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd.

Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet.

De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.

#### § 4-7 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5

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

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

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemplene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

#### **§ 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter**

- a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter Samfunnsbedriftene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer.
- b) Samfunnsbedriftene skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.
- c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og Samfunnsbedriftene er enig om det.
- d) Medlemmer av Samfunnsbedriftene innplasseres i Samfunnsbedriftenes Hovedtariffavtaler eller Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde. Innplassering skjer ved innmelding etter enighet etter avtalenes omfangsbestemmelser, eller ved enighet om en ny hovedtariffavtale. Ved uenighet om innplassering, videreføres lønns- og arbeidsvilkår på innmeldingstidspunktet i bedriften, ut tariffperioden. Innplassering blir tema i hovedoppgjøret i KS.
- e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning etter § 4-3.
- f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i Samfunnsbedriftenes tariffavtaler.
- g) Enhver tariffavtale inngått av Samfunnsbedriftene, krever godkjenning fra KS før den kan vedtas av Samfunnsbedriftene.

#### **§ 5 Interesstevister og sympatiaksjoner**

##### **§ 5-1 Interesstevister**

##### **§ 5-1-1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik**

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.
- d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra Samfunnsbedriftenes side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på Samfunnsbedriftenes vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.
- e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og Samfunnsbedriftene ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for Samfunnsbedriftene egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av Samfunnsbedriftene.
- f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Arbeidsgiver dekker premie for fortsatt medlemskap i AFP- og tjenestepensjonsordningen opp til 1 måned. Etter dette, og så lenge konflikten varer, kan arbeidsgiver kreve refusjon av premie fra den berørte arbeidstakerpart, slik at den streikende opprettholder sine pensjonsrettigheter også under langvarig konflikt.

#### § 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.  
Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.
- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

#### § 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

#### § 5-1-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

#### § 5-2 Sympatiaksjoner



Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom henholdsvis KS eller Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 5-1.

## § 6 Tvisteløsning

### § 6-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

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

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvise særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

### § 6-2 Lokal nemnd

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

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

Nemnda sammensettes slik:

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

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

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4 pkt. 4.2.2, og kapittel 5 pkt. 5.1.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå avtale hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er lokal tvisteløsningsmodell (gjelder tvister etter Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, kap. 3, pkt. 3.2).

#### § 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 – Anke

Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1 består av tre medlemmer sammensatt slik:

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

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

#### § 7 Rettstvister

##### § 7-1

Twist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har fremsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS/Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

##### § 7-2

KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av Samfunnsbedriftene. KS har søksmålskompetanse i alle tariffavtaler inngått av KS og Samfunnsbedriftene. KS forplikter Samfunnsbedriftene og dets medlemmer i rettstvister og andre tvister innenfor Arbeidsrettens kompetanse. Bli en tvist ikke løst ved forhandlinger etter § 7-1, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Der søksmålskompetansen er delegert til Samfunnsbedriftene bringes tvisten inn for Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Inngås lokal særavtale etter § 4-6 og eventuell uenighet ikke løses ved lokale forhandlinger, løses tvisten ved bruk av lokal nemnd, jf. § 6-2.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet. Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

#### **Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9**

##### § 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

### § 1-1 Formål

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

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

### § 1-2 Samarbeid

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

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

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

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

### § 1-3 Former for medbestemmelse

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

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

### § 1-4 Omstilling og utvikling

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

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

### § 1-4-1 Omorganisering

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

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

#### § 1-4-2 Konkurransetsetting

- a) Arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene skal være representert i administrative ad hoc-grupper som utreder mulig konkurranseutsetting.
- b) Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ.
- c) Det vises til lov om offentlige anskaffelser med forskrifter og ILO-konvensjon nr. 94.

#### § 1-4-3 Kommunal samhandling / interkommunalt samarbeid

Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B, §§ 3-3 a) og b).

#### § 1-5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Felles lokal skolering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel og de lokale parter bør drøfte behovet for slik skolering.

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar.

På evalueringsmøtet skal det drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren om den praktiske tilretteleggingen av arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3. Det føres referat fra møtene.

## § 2 Definisjoner

#### § 2-1 Arbeidsgiver

Kommunestyret, fylkestinget, styret eller den som er delegert slik myndighet.

Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.

#### § 2-2 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtalen.

#### § 2-3 Hovedtillitsvalgt

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

#### § 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som til ligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. HA del B § 3-3 f).

#### § 2-5 Forhandlingssammenslutningsutvalg

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i forhandlingssammenslutningen.

#### § 2-6 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i en arbeidstakerorganisasjon.

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

### § 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

#### § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.
- c) Ved endringer og omstillinger
  - i kommunen/fylkeskommunen/bedriften
  - mellom kommuner/fylkeskommuner
  - ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.
- d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
  - ledige og nyopprettede stillinger
  - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.
- g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.

- i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

### § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.
- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler.
- c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.
- f) Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller, jf. dog § 3-4 fjerde ledd.
- g) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

### § 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

- a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).
- b) Det er avgjørende for suksess og effektivitet at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig. På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.  
Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.  
Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.
- c) Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:
  - (1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
  - (2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper.Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt

ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

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

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

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

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

Arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.

Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

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

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

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

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

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

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

### § 3-5 Permisjon

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

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

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

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

### § 3-6 Tillitsvalgtopplæring

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

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

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

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



### § 3-7 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

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

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

### § 4 Partssammensatte utvalg

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

Det vises til kommuneloven § 5-11. Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

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

Forhandlings sammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

### § 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9

- a) Kommunestyret/fylkestinget kan gjennom fastsetting av foretakets vedtekter delegere forhandlingsansvaret til foretaket.
- b) Der forhandlingsansvaret er delegert til foretaket, jf. litra a), skal forhandlingene føres mellom foretakets styre/ledelse og tillitsvalgt i foretaket, eventuelt med bistand fra hovedtillitsvalgt i kommunen/fylkeskommunen.
- c) Foretaket omfattes ikke av nye lokale særavtaler som inngås av kommunen/fylkeskommunen, med mindre de lokale parter i foretaket bestemmer noe annet.
- d) Der de ansatte er representert i foretakets styre, gjelder ikke Hovedavtalen del B § 4.
- e) Ved beregning av tillitsvalgtressurs i kommunen/fylkeskommunen etter § 3-3 medregnes ansatte i foretaket.

### § 6 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1 med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2. Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

### § 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetning, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune/fylkeskommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

## § 8 Permittering

### § 8-1 Permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av kommunens/fylkeskommunens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10).

### § 8-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen kommunen/fylkeskommunen. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 8-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

### § 8-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

## **§ 9 Fagforeningskontingent**

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

## **Del C Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/ fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9**

### **§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse**

#### **§ 1-1 Formål**

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

#### **§ 1-2 Samarbeid**

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og gjennomføre nødvendig omstilling. Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende arbeidstakerorganisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale eller lov ikke er til hinder for det. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele bedriften og på den enkelte arbeidsplass.

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

De sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

#### **§ 1-3 Former for medbestemmelse**

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

#### **§ 1-4 Organisering**

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe, gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeidet. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

## **§ 2 Definisjoner**

### **§ 2-1 Bedrift**

De bedrifter som følger del C i denne avtale.

### **§ 2-2 Arbeidsgiver**

- Styret, daglig leder eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet eller avdeling i samsvar med gitte fullmakter

### **§ 2-3 Tillitsvalgt**

Arbeidstaker tilsatt i bedriften og som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgavene som fremgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtordning i bedriften.

### **§ 2-4 Hovedtillitsvalgt**

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, jf. likevel § 3-3.

### **§ 2-5 Fellestillitsvalgt**

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av en forhandlingssammenslutning for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. §§ 2-4 og 3-3.

### **§ 2-6 Konserntillitsvalgt**

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter som er valgt eller utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jf. § 4.

### **§ 2-7 Utvalg av tillitsvalgte**

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

## **§ 3 Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter**

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

#### § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

##### § 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften
- de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

##### § 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte.

##### § 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

- a) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
- b) I saker som omhandler forhold omfattet av § 3-1-2 og § 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.

##### § 3-1-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges hovedtillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges hovedtillitsvalgte straks det er fastsatt.

Hovedtillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad hovedtillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

##### § 3-1-5 Informasjon om ansettelser

Bedriften skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

### § 3-2 Tillitsvalgets rettigheter og plikter

- a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.
- b) Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger.
- c) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for bedriften.
- f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.
- g) Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

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

Det kan opptas lokale drøftinger om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftingene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter og lignende. For hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

### § 3-3 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, jf. likevel § 2-4.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon og rett til hel permisjon for hovedtillitsvalgte, fellestillitsvalgte og konserntillitsvalgte som representerer et visst antall ansatte. Ved vurdering av representasjon skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Der ordningen med fellestillitsvalgt kan benyttes, bør disse prioriteres med hensyn til hel permisjon.

Arbeidstakere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt.

Alle valg av tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

### § 3-4 Rett til permisjon

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger.

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i sentrale forhandlinger.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts- eller fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts- eller fylkesplan

Permisjonsretten omfatter også valgte medlemmer og delegater for møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter, kongresser og lignende).

I tillegg til denne permisjonsretten kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i en forhandlingssammenslutnings tilsvarende organer.

Søknad om permisjon iht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

#### § 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

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

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stillingen tillitsvalgt har i bedriften.

#### § 3-6 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget skal koordinere de tillitsvalgtes arbeid innen virksomheten.

### § 4 Konsernbestemmelser

#### § 4-1 Definisjon – konsern

- 1) Et morselskap utgjør sammen med ett eller flere datterselskaper et konsern.
- 2) Et selskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et selskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
  - a) eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet eller
  - b) har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre
- 3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap, anses som datterselskap.

- 4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller av sette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

#### § 4-2 Konserntillitsvalgt og konsernutvalg

I konsern med flere enn 200 ansatte skal det velges en konserntillitsvalgt og opprettes et konsernutvalg. I konsern med færre enn 200 ansatte kan det velges konserntillitsvalgt og opprettes konsernutvalg når partene lokalt er enige om det.

#### § 4-3 Valg av konserntillitsvalgt

Konserntillitsvalgt velges blant de ansatte i konsernets virksomheter. Dersom partene lokalt ikke har avtalt noe annet, velges konserntillitsvalgte iht. forholdstallsprinsippet.

#### § 4-4 Konserntillitsvalgte – rettigheter og plikter

Konserntillitsvalgt skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Konserntillitsvalgtes rettigheter og plikter på konsernnivå korresponderer med hovedtillitsvalgtes rettigheter og plikter på bedriftsnivå. Den konserntillitsvalgte skal ikke behandle spørsmål relatert til lønns- og personalsaker, idet slike spørsmål følger den enkelte organisasjons partsrettigheter. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

#### § 4-5 Drøftinger innen et konsern

Partene er enige om at det på konsernbasis kan foreligge behov for å drøfte saker som er nevnt i denne avtale.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsprosedyren, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og tillitsvalgte avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man drøfter saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og tillitsvalgte.

#### § 4-6 Konsernutvalg – sammensetning

Konsernutvalg er et partssammensatt utvalg etablert på konsernnivå. Utvalget skal bestå av bedriftens hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte og konsernledelse.

#### § 4-7 Konsernutvalg – oppgaver



Konsernutvalget drøfter saker av felles interesse og utveksler gjensidig informasjon om planer og beslutninger på konsernnivå som antas å få konsekvenser for konsernets ansatte. Konsernutvalget gjennomfører disse drøftingene minst én gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

#### **§ 5 Arbeidsmiljøutvalg**

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til § 7-2.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelse, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

#### **§ 6 Kompetanseutvikling**

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevede tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdanning kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

#### **§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift**

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig av den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Ledelsen og de ansatte i bedriften må i fellesskap finne frem til de områdene som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene i bedriften finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for ansatte.

## **§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering**

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

## **§ 9 Permittering**

### **§ 9-1 Vilkårene for permittering**

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre

arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

- b) når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10)
- c) i virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

I slike tilfeller er partene enige om at rullerende permittering kan benyttes.

#### § 9-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen bedriften. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 9-1 a) skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permitteringen. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### § 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt ansatt og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

#### § 10 Fagforeningskontingent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

#### Vedlegg

##### Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2020–31.12.2021

Protokolltekst – likelydende med alle fire forhandlingssammenslutningene, LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune.

#### 1. Partsarbeid om et arbeidsliv i endring

Arbeidslivet er i endring, noe som medfører at kommunesektoren også må finne andre og nye måter å løse oppgavene på. Kompetansebehovene endres når tjenestene endrer form og innhold. Dette innebærer at ledere og medarbeidere må tilegne seg kompetanse blant annet om innovasjon, grunnleggende digitale ferdigheter og evne til læring og omstilling. I omstillingsprosesser er det avgjørende at det etableres et velfungerende partssamarbeid basert på tillit og gjensidig forståelse for partenes roller. I tråd med Hovedavtalens intensjon og formål er partene sentralt opptatt av at det

legges til rette for et godt samarbeid der lokal forankring av arbeidet mellom partene på arbeidsplassnivå vektlegges.

Innenfor disse rammene og allerede igangsatte og vedtatte samarbeidsprosjekter skal partene i avtaleperioden vurdere om det er behov for felles anbefalinger om samhandlingsarenaer for lokal medvirkning.

## **2. Tillitsvalgtdordningen**

Tillitsvalgtdordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte, frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtdordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

## **3. Nye kommuner og fylkeskommuner**

Mange kommuner og fylkeskommuner gjennomgår store omstillinger som følge av endret kommunestruktur og regionreform. I slike omstillingsprosesser er det viktig med forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i de nye kommunene/fylkeskommunene.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partssammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 5-11. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. HA del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

## **4. Permisjonsbestemmelser, jf. HA del B, § 3-6**

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

## **5. Undervisningspersonalet**

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2.

## **6. Redaksjonsutvalg**

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedavtalen før trykking. Utvalget gir innspill til oppdatert B-rundskriv om hovedavtalen før utsendelse.

**B-rundskriv nr. 1/2020 Hovedavtale 1.1.2020–31.12.2021**

[B-rundskriv nr. B/01-2020: Hovedavtale 1.1.2020–31.12.2021](#)



# **MELLOMOPPGJØRET**

**2021**

**KS**

**TILBUD**

**NR. 1**

**21. APRIL 2021**

**kl. 12.00**

**KS tar forbehold om nye og/eller endrede krav/tilbud  
under forhandlingene.**

# Hovedlinjer for mellomoppgjøret 2021

## Bakgrunn

Mellomoppgjøret 2021 gjennomføres under en pandemi som legger betydelige begrensninger på sosial og økonomisk aktivitet. Pandemien rammer ulikt og for mange enkeltmennesker, familier og virksomheter medfører situasjonen store påkjenninger. Mange har mistet arbeid og inntekt, mange har vært og er permitterte. Mange har også opplevd sykdom og langvarige plager, og noen har opplevd å miste nære og kjære.

Pandemien synliggjort kommunene og fylkeskommunenes dyktige, kompetente medarbeidere. Vi har sammen håndtert ekstraordinære utfordringer på en imponerende måte over lang tid. Dette har vært mulig fordi hele *laget* – ansatte i alle grupper og i politisk- og administrativ ledelse i kommuner og fylkeskommuner sammen både har ønsket og evnet å håndtere denne ekstraordinære situasjonen.

Utfordringene har blitt håndtert på en imponerende måte, men situasjonen er krevende. Kommunene og fylkeskommunene rapporterer om stort press på ansatte over tid. Det har for mange vært krevende å sikre tilstrekkelig bemanning, særlig innen helse- og omsorgstjenestene, skolene og barnehagene.

Normalisering og gjenåpning blir også en omstillingsprosess. KS er opptatt av at presset på ansatte på alle nivåer i tjenestene må hensyntas i en lang periode fremover. Vi må fortsatt utnytte potensialet som ligger i et godt partssamarbeid og samhandling, hvor tillit mellom partene er avgjørende og vil gjøre prosessen lettere.

Arbeidstakerne er kommunesektorens viktigste ressurs. Partene bidrar, gjennom ansvarlige lønnsoppgjør, til at kommuner og fylkeskommuner settes i stand til å levere og utvikle gode tjenester i tråd med innbyggernes forventninger, krav og behov også etter pandemien.

Til sammen og hver for seg utgjør alt dette deler av bakteppet for mellomoppgjøret 2021

## Forhandlingsgrunnlag

Regulering 2. avtaleår, jf HTA kapittel 6, pkt. 6.2

*«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 situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.*

*Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2021.*

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

## Årslønnsvekst over tid

Årslønnsveksten i KS-området har, men unntak av «korona-året» 2020, vært høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget hvert år de siste fem årene. Samlet lønnsvekst de siste fem årene er høyere i KS-området enn i NHO-bedrifter i industrien. Det samme gjelder også for kapittel 4, og de to undergruppene av kapittel 4, gruppe 1 og gruppe 2.

År	Anslag	Resultater (årslønnsvekst)						
		Frontfags-ramme	NHO-bedrifter i industrien	Staten	Spekter helse	KS-området	HTA Kap 4	HTA Kap 4, gruppe 1
2016	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	2,5	2,6	2,5
2017	2,4	2,4	2,3	3,6	2,5	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,7	3,4	2,9	2,9	2,8	2,9
2019	3,2	3,1	3,8	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7
2020	1,7	2,2	1,8	1,8	1,7	1,7	1,5	2,0
<b>Samlet vekst 2015-2020</b>		<b>12,8</b>	<b>13,7</b>	<b>15,0</b>	<b>13,8</b>	<b>13,7</b>	<b>13,6</b>	<b>14,2</b>

Kilde: TBU, TBSK og KS

Siden enigheten i Holden III-utvalget, dvs. perioden 2014 – 2020, har årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien samsvart godt med rammeanslaget. Størst differanse var det i 2016 da lønnsveksten ble 0,5 prosentpoeng lavere enn anslaget, og i 2020 da lønnsveksten ble 0,5 prosentpoeng høyere enn anslaget. For de resterende årene har differansen vært 0,2 prosentpoeng eller mindre.

TBSK (Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren) la fram sin rapport 25.3.2021 med bl.a. tall for lønnsutviklingen, lønnsoverheng til 2021 og den gjennomsnittlige lønnsglidningen. KS viser til dette.

NHO har i forståelse med LO den 11.4.2021 vurdert den økonomiske rammen i frontfaget. KS viser til dette.

## Økonomi

Mellomoppgjøret i 2021 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som gir en lønnsvekst på linje med sammenlignbare tariffområder.

Oppgjøret må gjennom brede og samlende tiltak ta hensyn til alle ansattes betydning for kommunesektorens evne til å levere og utvikle gode tjenester, og til rekrutteringsutfordringene sektoren står overfor.

Dette ivaretas ved å disponere den økonomiske rammen mellom generelle lønnstillegg for stillinger i HTA kapittel 4 og avsetning av lønnsmidler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1.

Sentrale tillegg gis med virkningsdato 1. mai 2021. KS kommer tilbake til virkningsdato for lokale forhandlinger etter HTA pkt. 4.2.1.

Gjennomgått i forhandlingsledermøte 30. april 2021 kl. 10.00  
(Med forbehold om endringer og korrektur)

## MELLOMOPPGJØRET PR. 1.5.2021

### I ØKONOMI 2021

#### A. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 - Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,3 prosent pr. 1.7.2021.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling, er 1.11.2021. De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd.

KS vil komme tilbake til eventuelle føringer for de lokale forhandlingene.

#### B. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	6 400	7 400	7 400	7 400	7 400	7 400	9 500
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	7 900	9 000	9 000	9 000	9 000	9 000	10 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	8 200	9 000	9 000	9 000	9 000	9 000	11 300
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	8 300	9 000	9 200	9 400	9 600	10 000	12 600
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	8 700	9 500	9 900	10 200	10 400	11 700	12 600
	Adjunkt med tilleggstudanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	9 500	9 800	10 200	10 500	10 900	12 000	14 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	10 300	11 300	11 600	11 700	12 500	14 000	15 000
	Lektor med tilleggstudanning	10 400	11 400	11 700	11 800	12 600	14 300	15 600

#### C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,2 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

#### D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.



## E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2020							
		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 til utdanning	309 300	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	40 000
			Utregnet laveste årslønn	315 800	318 600	321 600	329 700	376 000	416 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	360 100	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 700	11 800
			Utregnet laveste årslønn	367 600	371 100	375 300	386 700	430 400	442 200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	382 400	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 700	12 300
			Utregnet laveste årslønn	389 600	393 100	397 300	408 700	450 400	462 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	419 700	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 600
			Utregnet laveste årslønn	430 400	440 600	450 800	461 000	511 400	519 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	460 300	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	10 900
			Utregnet laveste årslønn	471 100	481 500	491 800	512 000	533 300	544 200
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	500 900	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	10 700	18 800	42 100
			Utregnet laveste årslønn	510 900	515 900	521 000	531 700	550 500	592 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	526 700	Utregnet tillegg for ans.	10 800	6 000	5 600	6 000	30 400	54 600
			Utregnet laveste årslønn	537 500	543 500	549 100	555 100	585 500	640 100
	Lektor med tilleggsutdanning	544 000	Utregnet tillegg for ans.	11 400	6 000	5 600	8 800	28 500	64 200
			Utregnet laveste årslønn	555 400	561 400	567 000	575 800	604 300	668 500

## II FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til xx. for godkjenning av anbefalt forhandlingsresultat.

## Beregninger

Årslønnsvekstramme	Kapittel 4 totalt	Ledere	Gruppe 1	Gruppe 2
Overheng til 2021	0,3 %	0,5 %	0,3 %	0,3 %
Anslag glidning i 2021	0,3 %	0,9 %	0,3 %	0,3 %
KR-tillegg tabell per 1.5.2021	1,4 %	0,0 %	1,4 %	1,4 %
%-tillegg ledere kap. 4 per 1.5.2021	0,05 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %
Lokal pott 1,3 per 1.7.2021	0,65 %	0,65 %	0,65 %	0,65 %
<b>Sum sentrale tillegg</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,1 %</b>
<b>Anslag årslønnsvekst 2020 - 2021</b>	<b>2,7 %</b>	<b>3,5 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>
<b>Anslag overheng til 2022</b>	<b>1,4 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,4 %</b>	<b>1,4 %</b>

Stillingsgruppe	Årsverk	Andel årsverk	Tillegg per årsverk per 1.5.2021 (eks. lokal pott)	%-tillegg av grunnlønn eks. pott per 1.5.2021
Ledere kapittel 4	10 679	3,4 %	12 177	2,2 %
Uten krav til utdanning	51 703	16,6 %	8 408	2,2 %
Fagarbeider	92 129	29,6 %	10 196	2,4 %
Fagarbeider m/fagskole	3 949	1,3 %	10 695	2,4 %
Lærer og 3 år U/H	68 685	22,1 %	11 055	2,2 %
Adjunkt og 4 år U/H	35 185	11,3 %	11 856	2,2 %
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H	32 630	10,5 %	13 130	2,3 %
Lektor og master	4 104	1,3 %	12 936	2,3 %
Lektor med tillegg	12 040	3,9 %	14 342	2,3 %
<b>Kjønn</b>				
Kvinner	241 878	78 %	10 859	2,3 %
Menn	69 759	22 %	10 828	2,2 %



Riksmekleren

Grensen 3  
0159 Oslo

Vår saksbehandler  
Ina Smith-Meyer

Kopi til  
KS (uten vedlegg)

Vår dato  
30.04.2021

Vår referanse

Mot kvittering

**Melding om brudd i forhandlingene, mellomoppgjøret pr. 30.04.2021 mellom KS og Unio**

I henhold til Arbeidstvistloven § 16, meddeles med dette at Unio, som vedlagte bruddprotokoll viser, har begjært forhandlingene avsluttet med øyeblikkelig virkning.

Unio har, i medhold av Hovedavtalen del A § 5.1.1 a), jf. Arbeidstvistloven § 15, på vegne av

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

varslet plassoppsigelse for ansatte i kommuner/fylkeskommuner/virksomheter.

Unio vil komme tilbake til dato for plassfratredelse og endelig omfang i samsvar med Hovedavtalen del A § 5.1.1. b)

Vennlig hilsen

Unio

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Steffen Handal'.

Steffen Handal  
Forhandlingsleder

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ina Smith-Meyer'.

Ina Smith-Meyer  
seniorrådgiver

Vedlegg: Melding om plassoppsigelse og bruddprotokoll

KS

Postboks 1378 Vika  
0114 Oslo

<b>Vår saksbehandler</b> Ina Smith-Meyer	<b>Kopi til</b> Riksmekleren	<b>Vår dato</b> 30.04.2021	<b>Vår referanse</b>
---	---------------------------------	-------------------------------	----------------------

Mot kvittering

**Melding om plassoppgivelse, mellomoppgjøret pr. 30.04.2021 mellom KS og Unio**

Unio viser til bruddprotokoll mellom Unio og KS av 30. april 2021.

I henhold til Hovedavtalens del A § 5-1-1 a), jf. Arbeidstvistloven § 15, sier Unio på vegne av

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

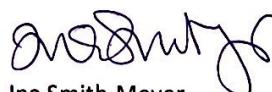
opp plassene for samtlige medlemmer i kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Plassoppgivelsen omfatter omtrent 137 000 medlemmer (se vedlagte liste).

Unio vil komme tilbake til dato for plassfratredelse og endelig omfang i samsvar med Hovedavtalens § 5-1-1-1 b).

På vegne av de samme forbundene, og med henvisning til HTA kapittel 7 Varighet, sier Unio opp Hovedtariffavtalen med 14 dagers varsel.

Vennlig hilsen  
Unio

  
Steffen Handal  
Forhandlingsleder

  
Ina Smith-Meyer  
seniorrådgiver

Utdanningsforbundet	94 591
Norsk Sykepleierforbund	34 764
Forskerforbundet	433
Norsk Fysioterapeutforbund	2 327
Norsk Ergoterapeutforbund	1 829
Akademikerforbundet	1 632
Bibliotekarforbundet	933
Det norske maskinistforbund	438
Det norske Diakonforbund	13
Norsk Radiografforbund	12
Presteforeningen	7
<b>Sum</b>	<b>136 979</b>

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2021-015 mellom

Norsk Lektorlag  
på den ene side

og

KS  
på den annen side

vedrørende mellomoppgjøret 2021 - Kommuneoppgjøret

Den 11. juni 2021 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av riksmekler Mats W. Ruland.

### Til stede for partene:

Norsk Lektorlag:

Tonje Leborg, Else Leona McClimans og Helle Christin Nyhuus.

KS:

Hege Mygland, Kjersti Myklebust og Unn Wahl Karlsen.

Meklingen fant sted i fellesmøte.

Under meklingen la mekleren frem et forslag som partene aksepterte.

Meklingen ble avsluttet kl. 17.00.



Mats W. Ruland



# PROTOKOLL

Saks.nr. 21/01311-2

**Dato:** 11. juni 2021  
**Sted:** Riksmekleren, Grensen 3  
**Parter:** KS og Norsk Lektorlag  
**Sak:** Mellomoppgjøret 2021

Til stede:

**KS:**

Hege Mygland, Kjersti Myklebust, Unn Wahl Karlsen

**Norsk Lektorlag:**

Tonje Leborg, Helle Christin Nyhuus, Else Leona McClimans

\*\*\*\*\*

Norsk Lektorlag tiltrer meklerens forslag i Sak 2021-015 mellom KS og Akademikerne-Kommune.

Virkningstidspunkt settes til 11. juni 2021 for sentrale tillegg, jfr pkt A og B og garantilønn / lønnstillegg for ansiennitet, jfr. bokstav E.

KS

A handwritten signature in blue ink, reading 'Hege Mygland', written over a horizontal dotted line.

Norsk Lektorlag

A handwritten signature in blue ink, reading 'Tonje Leborg', written over a horizontal dotted line.

## **MEKLERENS FORSLAG**

I sakene 2021-012, 2021-014, 2021-013 og 2021-015 mellom

LO KOMMUNE (Sak 2021-012)

UNIO (Sak 2021-014)

YS-KOMMUNE (Sak 2021-013)

AKADEMIKERNE-KOMMUNE (Sak 2021-015)

på den ene side

og

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON – KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2021 – Mellomoppgjøret



# I ØKONOMI 2021

## A. HTA kapittel 4 – Sentrale tillegg pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

## B. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2021

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021.

## C. HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 – Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,0 prosent pr. 1.10.2021.

De lokale lønnsforhandlingene skal baseres på lokal lønnspolitikk, jf. HTA kap. 3.2. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

Frikjøpt tillitsvalgt avlønnes med minimum kr. 460 000.

E. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		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 til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet laveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet laveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet laveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet laveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet laveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet laveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet laveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet laveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

## II TIL PROTOKOLL

### A. FoU lokale lønnsforhandlinger

Partene er enige om å gjennomføre et FoU-prosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Prosjektet skal blant annet kartlegge og evaluere hvordan lokale forhandlinger organiseres og gjennomføres i tariffområdet.

### B. Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

## III FRIST

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) har frist til 4.6.2021 kl. 12.00 for godkjenning av anbefalt meklingsresultat.

## IV PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.



B-rundskriv nr.: B/3-2021  
Dokument nr.: 21/01621-1  
Arkivkode: 0  
Dato: 08.06.2021  
Saksbehandler: KS forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

## **Mellomoppgjøret pr. 1.5.2021 - iverksetting og kommentarer**

I tarifforhandlingene om regulering 2. avtaleår, mellomoppgjøret, kom KS og LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne kommune til enighet etter mekling avsluttet 27. mai.

Resultatet er avtalt innenfor en økonomisk ramme i 2021 som gir en lønnsvekst i tråd med frontfagsmodellen.

KS og alle arbeidstakerorganisasjonene i sammenslutningene LO Kommune og YS Kommune og alle arbeidstakerorganisasjoner i Akademikerne kommune med unntak av Norsk Lektorlag har nå vedtatt meklingsløsningen. Lønnsendringene kan med dette iverksettes for arbeidstakere som er medlem av disse organisasjonene og for uorganiserte arbeidstakere.

Unio og Norsk Lektorlag avslo meklerens forslag og iverksatte arbeidskamp. Regjeringen stanset Unio-streiken med tvungen lønnsnemnd 4. juni, og resultatet for medlemmer i Unio vil derfor bli avgjort i Rikslønnsnemnda. Per nå vet vi ikke når tvisten vil bli behandlet av nemnda. Norsk Lektorlag er i streik. Lønnsendring skal derfor ikke iverksettes for arbeidstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjoner i Unio (Se vedlegg 2) eller Norsk Lektorlag.

Dette rundskrivet omtaler i del I de ulike økonomiske elementene i mellomoppgjøret. Del II omtaler gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Del III omtaler ansiennitetstillegg til arbeidstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjoner i Unio, samt medlemmer i Norsk Lektorlag.

## DEL I – Mellomoppgjøret 2021

Økonomisk ramme for lønnsoppgjøret 2021, HTA kapittel 4 er beregnet slik:

Årslønnsvekstramme kapittel 4. Prosent	
Overheng til 2021	0,3
Anslag glidning i 2021	0,3
Sentrale tillegg per 1.5.2021	1,97
Lokal pott på 1,0 % per 1.10.2021	0,25
<b>Anslag årslønnsvekst 2020 - 2021</b>	<b>2,82</b>
<b>Anslag overheng til 2022</b>	<b>1,8</b>

### **Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2021 til arbeidstakere omfattet av HTA kapittel 4**

De sentrale tilleggene er gitt som like prosentvise tillegg per stillingsgruppe. Med denne profilen blir alle ansattes betydning for kommunesektorens evne til å levere og utvikle gode tjenester ivaretatt. Det sentrale tillegget for kapittel 4, slik det framgår av tabellen nedenfor, legges i sin helhet på den enkeltes årslønn med virkning fra 1.5.2021. Også alle arbeidstakere som ligger over laveste utregnet årslønn og arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet skal ha sentralt tillegg.

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2021						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 900
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	11 500	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	14 600
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	11 800	12 600	12 600	12 600	12 600	12 700	15 700
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	12 100	12 800	13 000	13 200	13 400	13 800	16 700
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	12 500	13 300	13 700	14 000	14 200	15 500	17 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	13 300	13 600	14 000	14 300	16 400	18 400	18 800
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 400	16 400	16 400	16 400	16 400	18 700	21 000
	Lektor med tilleggsutdanning	16 500	16 500	16 500	16 500	16 500	18 900	22 000

Ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2021, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2021, deretter gis tillegg for ansiennitet. Se eksempel 3 på side 4.

Ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet (se vedlegg 1) gjøres gjeldende fra 1.5.2021.

#### **Sentralt lønnstillegg pr. 1.5.2021 til ledere, fagledere og arbeidsledere i HTA kapittel 4**

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7453, 7451, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,9 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2021. Virkningsdato er 1.5.2021. Disse er ikke innplassert i stillingsgruppe, og skal derfor ikke ha sentralt lønnstillegg slik det framgår av tabellen ovenfor.

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, og inkluderer lokalt gitte tillegg som ikke kan bortfalle. Grunnlønn er det som er grunnlaget for utbetaling av overtid. Lokale tillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg o.l. er alle tillegg som i utgangspunktet er en del av grunnlønnen. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet og variable tillegg inngår ikke i grunnlønnen.

#### **Beregningseksempler**

*Eksempel 1:* Fagleder i stillingskode 7453.

Grunnlønn pr. 30.4.2021	552 000
Sentralt lønnstillegg på 2,9 % av grunnlønn pr. 30.4.2021	16 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2021	568 000

*Eksempel 2:* Barnevernpedagog i stillingskode 6508 (stillingsgruppe «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.1.2009

Grunnlønn pr. 30.4.2021	534 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2021	13 800
Ny grunnlønn pr. 1.5.2021	547 800

*Eksempel 3:* Spesialkonsulent i stillingskode 6599 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.5.2011

Grunnlønn pr. 30.4.2021	457 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2021	13 400
Ansiennitetsopprykk pr. 1.5.2021 iht. tabell pr. 1.5.2021 i HTA. Tillegg for ansiennitet:	50 400
Ny grunnlønn pr. 1.5.2021	520 800

*Eksempel 4:* Vernepleier i stillingskode 6455 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.6.2005

Grunnlønn pr. 30.4.2021	514 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2021	13 800
Ny grunnlønn pr. 1.5.2021	527 800
Ansiennitetsopprykk pr. 1.6.2021 iht. tabell pr. 1.5.2021 i HTA. Tillegg for ansiennitet:	7 900
Ny grunnlønn pr. 1.6.2021	535 700

#### **Avlønning frikjøpt tillitsvalgt, jf. HTA kap. 3.5**

Frikjøpte tillitsvalgte som er omfattet av bestemmelsen skal avlønnes med minimum kr. 460 000 per 1.5.2021. Minimumsavlønningen vil i praksis gjelde for frikjøpte tillitsvalgte som har en årslønn inklusiv faste og variable tillegg som er lavere enn den nevnte minimumsavlønningen.

#### **DEL II – Lokale lønnsforhandlinger**

##### **Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1.**

Det er avtalt lokal pott på 1,0 % per 1.10.2021. Arbeidstakere ansatt per 30.9.2021 er omfattet av forhandlingene.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2021. Frist for å melde uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2021. Se også forhandlingsbestemmelsen for mer informasjon.

De lokale lønnsforhandlingene skal på vanlig måte baseres på den lokale lønns-politikken, jf. HTA kap. 3, pkt. 3.2. Lønnspolitikken skal bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt sikre likelønn.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kap. 3.2.1, samt drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3.

KS vil, basert på innrapporterte data til PAI-registeret, beregne pottens størrelse per kommune/fylkeskommune. Dette blir publisert på KS.no. TBSK anbefaler at partene lokalt bruker den sentralt beregnede størrelsen på midlene. Dersom den sentralt beregnede potten avviker vesentlig fra det kommunens/fylkeskommunens egne beregninger viser, bør partene lokalt likevel bli enige om pottens størrelse.

#### **Lokale forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5**

Lokale forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5 bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Virkningsdato er 1. mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

I henhold til HTA 3.4.0, pkt. 4 og kap. 5.1, 2. ledd gjennomføres forhandlingene innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen/fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

#### **Kurs i lokale forhandlinger**

KS forhandling vil tilby nettkurs i lokale forhandlinger i løpet av juni måned. Vi oppfordrer alle som kan ha nytte av et slikt kurs, å følge med på våre hjemmesider, og melde seg på kurset når vi åpner for påmelding.

#### **DEL III - Særskilt om ansiennetstillegg til arbeidstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjonene i Unio og medlemmer av Norsk Lektorlag**

Alle arbeidstakerorganisasjoner i Unio og arbeidstakerorganisasjonen Norsk Lektorlag i Akademikerne kommune avsto meklerens forslag og iverksatte arbeidskamp. Lønnsendring skal derfor ikke iverksettes for arbeidstakere som er medlem av disse arbeidstakerorganisasjonene. Disse arbeidstakerne er heller ikke omfattet av ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1.5.2021. For arbeidstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjoner i Unio og Norsk Lektorlag, gjelder tabellen for garantilønn og ansiennitet pr. 1.9.2020, se vedlegg 3.



Regjeringen besluttet 4. juni å stanse Unio streiken med tvungen lønnsnemnd. KS vil utarbeide eget iverksettingsrundskriv for arbeidstakere som er medlem av arbeidstakerorganisasjoner i Unio når Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger. Norsk Lektorlags streik pågår.

*Eksempel 5:* Spesialsykepleier i stillingskode 7523 (stillingsgruppe «Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning») medlem av Norsk sykepleierforbund, med ansiennitet fra 1.5.2011

Grunnlønn pr. 30.4.2021	502 000
Ansiennitetsopprykk pr. 1.5.2021 iht. tabell pr. 1.9.2020 i HTA. Tillegg for ansiennitet:	20 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2021	522 000

*Eksempel 6:* Lektor med tilleggsutdanning i stillingskode 7966 (stillingsgruppe «Lektor med tilleggsutdanning») medlem av Utdanningsforbundet, med ansiennitet fra 1.6.2005

Grunnlønn pr. 30.4.2021	590 000
Ansiennitetsopprykk pr. 1.6.2021 iht. tabell pr. 1.9.2020 i HTA. Tillegg for ansiennitet:	62 900
Ny grunnlønn pr. 1.6.2021	652 900

Hege Mygland  
avdelingsdirektør

Alexander Henriksen  
spesialrådgiver

## Vedlegg 1

### Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.5.2021

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet tillegg for ans.	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 til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet åveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet åveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet åveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet åveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet åveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet åveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet åveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000	
		Utregnet åveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900	

**Vedlegg 2**

**Arbeidstakerorganisasjoner i forhandlings sammenslutningen Unio:**

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

### Vedlegg 3

#### Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
			Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
			Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	374 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
			Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
			Utregnet laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
	Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900