



FAGFORBUNDET

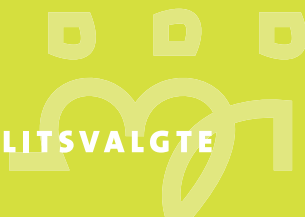
omtanke

solidaritet

samhold

OSS

TILLITSVALGTE



INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE **TARIFFOPPGJØRET 2004** JUNI NR. 4 | 04 | ÅRGANG 2 |



# Tariff 2004

# KS-oppgjøret

## Anbefalt meklingsforslag

Innhold

Forord

Sammendrag og kommentarer 3

Riksmeklingsmannens forslag 8

Vedlegg 1 18

Vedlegg 2 20

Vedlegg 3 49

Vedlegg 4 53

Vedlegg 5 83

Vedlegg 6 106

Vedlegg 7 107

## Forord

Etter en hektisk meklingsinnsputt på solid overtid kunne samtlige parter anbefale Riksmeklingsmannens forslag. Oppgjøret i år var spesielt utfordrende på grunn av innfasingen av lærerne i det kommunale tariffområdet. Av den grunn var lønssystemet et viktig tema også i år, men også fordi Fagforbundet ønsket å justere flere forhold ved det minstelønssystemet som har eksistert siste avtaleperiode. Et viktig resultat er at tidligere kapitel 5 nå er et rendyrket akademikerkapitel, mens kapitel 4 inneholder de gjennomgående stillingskoder hvor Fagforbundets medlemmer befinner seg (4 B) og skoleverket (4 C).

Forbundets krav om anstendig lønn på kr 245 000 for arbeidstakere med 10 års ansiennitet ble langt på vei innfridd ved at topplønn 1.januar 2005 blir kr 240 000. Alle får et generelt tillegg på kr 6 000 1.mai i år og kr 1 000 1.januar neste år. Det er avsatt pott til lokale forhandlinger pr 1.mai i år, men det er avtalt at eventuelle resultater fra disse forhandlingene ikke skal spises opp, men komme i tillegg til økning av minstelønnsatsene året etter. Det er innført ansiennitetsopprykk etter 4 og 8 år for stillinger med krav om høyskoleutdanning og høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

Meklingsresultatet innebærer videre en økning av lørdags- og søndagstillegget fra kr 18,- til kr 23,- pr time. Det er også avtalt retningslinjer for bruk av uønsket deltid som vedlegg til tariffavtalen, samt likelønnsiltak. Viktige pensjonsrettigheter er sikret.

På bakgrunn av de kravene som ble fremmet og en helhetlig vurdering av meklingsresultatet må dette sies å være brukbart for Fagforbundets medlemmer.

Forslaget er sendt til uravstemning blant forbundets medlemmer på KS-området.

Oslo, 2.juni 2004  
Jan Davidsen(s)



## Sammendrag og kommentarer

Nedenfor følger utdrag av Riksmeklingsmannens forslag når det gjelder økonomien i meklingsresultatet, sentrale endringer i hovedtariffavtalens kapitler og noen bestemmelser til protokollen. Meklingsmannens forslag følger i sin helhet med de vedlegg det vises til.

### Økonomi

#### a) Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 6000 pr. 01.05.2004 og et generelt tillegg på kr 1000 pr. 01.01.2005 til alle stillinger som omfattes av HTA kapitel. 4.

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

Virkningstidspunkt er 01.05.2004 og 01.01.2005. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn. Det er økning i samtlige minstelønnssetter.

Gruppe	Minstelønn					16 år 1.1.2005	16 år 1.1.2005
	0 år	4 år	8 år	10 år	10 år 1.2005		
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000		
Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000		
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000		
Stillinger m krav om høyskoleutd. med ytterligere spesialutdanning	278 600	283 600	288 600	310 000	316 000		
						16 år	16 år
Lærer	268 000	287 000	294 000	302 000		333 500	340 500
Adjunkt	285 000	301 000	311 000	321 000		349 500	356 500
Adjunkt m tilleggsutd.	289 400	311 000	325 000	334 000		359 000	366 000
Lektor	298 000	318 000	338 000	354 000		384 000	391 000
Lektor m tilleggsutd	308 000	328 000	348 000	364 000		399 000	406 000

Minstelønn for hver enkelt stillingskode framkommer nå i tariffavtalen og følger av meklingsresultatet (vedlegg 1). Det er ikke sentralt fastsatt minstelønn for lederstillinger.

*Eksempler:*

- *Assistent, ambulansesjåfør og renholder har minstelønn på kr 234 000 etter 10 år – kr 240 000 1. januar 2005.*
- *Omsorgsarbeider og feier har minstelønn på kr 249 000 etter 10 år – kr 255 000 1. januar 2005*
- *Bibliotekar og førskolelærer har kr 287 000 etter 10 år – kr 293 000 1. januar 2005*

### Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	156 800
Fra 16 år til 18 år	176 400

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

Det er avsatt en pott til lokale forhandlinger på 0,9 % pr. 01.05.2004.

Tillegg gitt i forbindelse med lokale forhandlinger i kap. 4 pr. 01.05.04 og som innhentes av sentralt avtalt minstelønnsjustering i kap. 4. pr.01.01.05, kommer i tillegg for de berørte ansatte.

Det er ikke avtalt spesielle føringer på de lokale forhandlingene.

### d) Avlønning hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr 270.000,-.

### e) Lørdags og søndagstillegg

Tillegget økes fra kr. 18,- til kr. 23,- per arbeidet time.

# Hovedtariffavtalen

## Kapitel 1 Fellesbestemmelser

### § 2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

Det er tatt inn et tillegg som anmoder de lokale parter om å drøfte og utarbeide retningslinjer for hvordan bruk av deltidsstillinger kan reduseres. I den sammenheng er det utarbeidet retningslinjer til bruk lokalt som vedlegg til tariffavtalen.

### § 5.5 Delt dagsverk

Er endret ved at «10 timer» er redusert til 9 timer som forutsatt lengde på arbeidsdagen for å få godtgjøring.

### § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm - generell merknad

Gir ansatte i branntjenesten på 1284 årstimer rett til tilleggsytelser i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg, jfr deres særavtale.

### § 8.2.1 Retten til sykelønn

Bestemmelsen ble ikke endret til tross for motkrav fra arbeidsgiver.

### §14 Permisjon

Har fått et tillegg som gir arbeidstakere rett til velferdspermisjoner.

Utover dette er det ikke gjort andre vesentlige endringer i kap 1.

## Kapitel 2 Pensjon

Det er enighet om viktigheten av å sikre bedre innflytelse og styring over den kapitalen som forvaltes gjennom pensjonsordningene. Det er også enighet om at det skal ses nærmere på arbeidstakers medvirkning til finansiering av tjenestepensjonsordningen. Arbeidet skal følges opp av et eget pensjonskontor som skal opprettes. Dette skal for øvrig bl.a. kontrollere at alle pensjonsleverandører leverer det produktet tariffavtalen krever, og at alle lovbestemte krav er oppfylt.

Det er etablert egne vedtekter for tjenestepensjonsordningen (TPO) og vedtekter for avtalefestet pensjon.

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

Kapitelet inneholder i hovedsak de samme bestemmelser som tidligere med tillegg av lokal lønnspolitikk, lokale drøftinger og seniorpolitiske tiltak.

Lederlønsbestemmelsen er endret til å gjelde toppledere og andre ledere, og er strammet inn når det gjelder hvilke ledere som kan defineres som toppledere. Partene lokalt skal avtale hvilke mellomledere som eventuelt skal løftes ut av tariffavtalen. Kriteriene for at det kan gjøres er at disse lederne rapporterer direkte til ledere etter først nevnte bestemmelse, og at de i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt og gjennomføres en gang pr år. Kostnader belastes ikke den avsatte potten.

### **Kapitel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ**

Kapitelet er nå tredelt.

4 A inneholder forhandlingsbestemmelser. Her er det ikke gjort vesentlige endringer.

4 B inneholder gjennomgående stillinger med innledende merknader og de enkelte stillingskodens minstelønn. Lønn for ledere i henhold til kapitelet avtales fortsatt i lokale forhandlinger, men det er avtalt en sikringsbestemmelse i innledende merknad 3 som skal sikre ledere avlønning over høyeste minstelønnsnivå for dem de er satt til å lede.

Det er foretatt en klarere deling mellom de stillinger som skal være i kapitel 4 og kapitel 5, og det foreligger dermed ingen «flytteproblematikk» mellom kapitlene. Det er likevel slik at ansatte som pr 30.04.2004 var innplassert i kapitel 4 og 5 kan forbli der.

4 C inneholder undervisningsstillinger i skolen med overføringer pr 1.mai 2004. Kapitelet berører ikke Fagforbundets medlemmer med få unntak. Meklingsforslaget inneholder i tillegg en særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring som inneholder særskilte bestemmelser.



Det generelle tillegget og den avsatte pott til lokale forhandlinger pr 01.05.2004 gjelder kun de arbeidstakere som omfattes av kapitel 4.

## **Kapitel 5 Lokalt lønn- og stillingsregulativ**

Dette er innholdsmessig tilsvarende tidligere kapitel 5, men er ryddet slik at de stillingskoder som befinner seg her og omfattes av lokal lønnsdannelse i hovedsak er akademiskoder. Stillingskode for maskinist skal etter dette kun benyttes for ansatte i maskinistfunksjon med utdanning som maskinist. Det er for øvrig ingen større endringer i kapitets forhandlingsbestemmelser, men det er avtalt virkningsdato for lønnsendringer til 1.mai med mindre partene kommer til enighet om noe annet. Forhandlingene skal være gjennomført innen 1.oktober.

## **TIL PROTOKOLLEN**

I meklingsforslaget er det avtalt en rekke bestemmelser som følger av protokollen. Dette gjelder for eksempel pensjon, kompetanseutvikling, innleie av arbeidstakere, utdanningsvikariater og likelønn/likestilling.

Det vises i tillegg til meklingsforslaget.

## MEKLINGSMANNENS FORSLAG

I SAK:

LO Kommune  
UHO  
YS-K  
Akademikerne-K

på den ene side

og

KS

På den annen side

Vedrørende tariffrevisjonen 2004

Det vises til den fullstendige skisse som kommer til uttrykk nedenfor og i vedlegg.

Gjenstående krav tas ikke til følge.

## I ØKONOMI

### a) Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 6000 pr. 01.05.2004 og et generelt tillegg på kr 1000 pr. 01.01.2005 til alle stillinger som omfattes av HTA kapitel. 4.

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

Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidspunkt er 01.05.2004.

Gruppe	Minstelønn						
	0 år	4 år	8 år	10 år	10 år 1.2005	16 år	16 år 1.1.2005
Stillinger uten særskilt krav om ut danning	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000		
Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000		
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000		
Stillinger m krav om høgskoleutd. med ytterligere spesialutdanning	278 600	283 600	288 600	310 000	316 000		
						16 år	16 år 1.1.2005
Lærer	268 000	287 000	294 000	302 000		333 500	340 500
Adjunkt	285 000	301 000	311 000	321 000		349 500	356 500
Adjunkt m tilleggsutd.	289 400	311 000	325 000	334 000		359 000	366 000
Lektor	298 000	318 000	338 000	354 000		384 000	391 000
Lektor m tilleggsutd	308 000	328 000	348 000	364 000		399 000	406 000

Oversikt over stillingskoders minstelønns plassering jfr. vedlegg 1

### Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	156 800
Fra 16 år til 18 år	176 400

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

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 0,9 % pr. 01.05.2004.

Tillegg gitt i forbindelse med lokale forhandlinger i kap. 4 pr. 01.05.04 og som innhentes av sentralt avtalt minstelønnsjustering i kap. 4. pr.01.01.05, kommer i tillegg for de berørte ansatte.

#### d) Avlønning Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr 270.000,-.

#### e) Lørdags og søndagstillegg

Tillegget økes fra kr. 18,- til kr. 23 per arbeidet time.

## II TIL HOVEDTARIFFAVTALEN

Kapitel 1 Fellesbestemmelser Vedlegg 2

Kapitel 2 Pensjon Vedlegg 3

Tjenestepensjonsordning – TPO Vedtekter Vedlegg 4

Vedtekter for Avtalefestet pensjon

Kapitel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser Vedlegg 5

Kapitel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ Vedlegg 5

Kapitel 5 Lokalt lønn- og stillingsregulativ Vedlegg 5

Kapitel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2006.

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

Vedrørende stillinger i kapitel 4 og kapitel 5

Vedlegg 6

### III BÆRUM OG LØRENSKOG

Forhandlingsresultatet tilpasses Bærum og Lørenskog.

## IV Til protokollen

### 1. Pensjon

#### a) Pensjonskostnader

Partene konstaterer de økte utgiftene for å ivareta de ansattes pensjonsrettigheter, og det er enighet om at det søkes muligheter for å få redusert utgiftene, herunder gjøre utgiftene mer forutsigbare.

Partene er enige om at kommune-Norge forvalter store verdier gjennom sine pensjonsordninger og mener det er viktig å beholde innflytelse og styring over denne kapitalen.

Det er enighet om å arbeide for å redusere utgiftene som følge av utførepensjonering og manglende inkludering i arbeidslivet, bl.a. ved å se nærmere på arbeidstakers medvirkning til finansiering av tjenestepensjonsordningen.

Partene viser i denne forbindelse til UoD-prosjekt utført av ECON Analyse – Kommunenes pensjonskostnader m.v., initiert av partene. Dette arbeidet følges opp av det nyopprettede pensjonskontoret i løpet av tariffperioden.

#### b) Overføringsavtalen

Det tas forbehold om å reforhandle pensjonsbestemmelsene i HTA kap 2 dersom den departementsoppnevnte arbeidsgruppens forslag til nye regler vedr overføringsavtalen ikke blir vedtatt. Reforhandling finner sted etter en oppsigelse av HTA med 14 – fjorten – dagers varsel.

#### c) Ad pensjonerte i lønnslovperioden 1988-91:

Forholdet til de arbeidstakere med 60 års særaldersgrense som fra-trådte med pensjon i perioden med lønnslov (1988 – 91) utredes. Rapport skal foreligge i god tid før mellomårsoppgjøret 2005.

## 2. Kommuneøkonomien

Partene støtter å få på plass en mer forpliktende konsultasjonsordning og ser behovet for å styrke den økonomiske situasjonen i kommunesektoren. Dette kan skje gjennom en planmessig gjenoppretting av ubalansen over noen år. Som et ledd i denne styrkingen er arbeidstakerpartene innforstått med å bidra, bl.a. gjennom et samarbeid om effektivisering og omstilling. Forutsetningen er at dette skjer innen rammer som bl.a. ivaretar medarbeidernes medinnflytelse. Det vises i den forbindelse til modellkommuneprosjektet samt effektiviseringsnettverkene.

## 3. Faglig utvikling og veiledning

Mange oppgaver i kommunal sektor krever stadig høyere kvalifikasjoner hos de ansatte. Et av de særlig utfordrende områdene er barnevernet. For å sikre kvalitet på barneverntjenesten og ivareta nødvendig kompetanse må det legges til rette for faglig utvikling og veiledning. Spesielt viktig er dette for nyutdannede de første år i tjenesten og for ansatte som jobber alene med denne oppgaven.

## 4. Kompetanseutvikling

For å sikre kvaliteten på de kommunale tjenestene kreves stadig høyere kompetanse hos de ulike personellgruppene. Partene er på denne bakgrunn enige om å tilrettelegge for kompetanseutvikling i tråd med kommunesektorens utvikling mot en lærende organisasjon og iht. Hovedavtalen del B § 7.

## 5. Innleie av arbeidstakere

Partene er enig om at det er viktig å arbeide for at kommunal sektor skal være attraktiv og seriøs og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre sosial dumping og at de utfordringene et internasjonalt arbeidsmarked medfører, løses på en akseptabel måte.

Partene understreker betydningen av de lokale ordningene for informasjon og drøftinger iht. HTA 1, § 2.3 og Hovedavtalens del B § 3-4/del C § 3-2-1 når innleie av arbeidstakere er aktuelt. Partene understreker i denne sammenheng at vilkårene for bruk av innleid arbeidskraft må være oppfylt, jf aml kap XI B, jf aml § 58 A.

## 6. Utdanningsvikariat

Partene retter en felles henvendelse til Regjeringen og ber om at ordningen med utdanningsvikariater gjeninnføres som arbeidsmarkedstiltak.

## 7. Deltid

Det vises til partenes felles UoD-prosjekt for å prøve ut virkemidler til å motvirke uønsket deltid i kommunene. UoD-prosjektet skal være slutført 1. mars 2005 og omfatter virkemiddelforsøk med fokus på bemanning, praktisering av HTA kap. 1 pkt. 2.3, samt fleksible arbeidstidsordninger.

Partene er enig om at følgende inntas som vedlegg til HTA.

### Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

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

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

## 8. KS' bedriftsmedlemmer

Det nedsettes et partssammensatt utvalg med følgende mandat:

«Under erkjennelsen av bedriftenes situasjon som selvstendige juridiske enheter utenfor forvaltningen, søkes det utarbeidet utkast til særavtale for bedriftene som ivaretar de behovene disse har for lokale tilpasninger. Arbeidet baseres på en analyse av situasjonen for bedriftene.

Utvalget gis følgende sammensetning:

2 deltakere fra KS

1 deltaker fra hver av forhandlings sammenslutningene

Frist for arbeidet settes til 15. november 2004.

Partene vil med utgangspunkt i utkastet eventuelt forhandle fram særavtale for bedriftene med virkning tidligst fra 01.01.05 og med utløp 30.04.06.»

## 9. Innfasing av undervisningsstillinger

### a) Kompetanseordning

Partene er enige om at gjeldende kobling mellom den tidligere kompetanseforskriften og de utdanningene den beskriver i henhold til stillingsregulativet i statens hovedtariffavtale skal følges i tariffperioden. For stillingskodene 0966 lektor med opprykk og 0963 adjunkt med opprykk vises til punktene 2.1 og 2.2 i særavtale om lønn m.m. gjeldende til 30.04.04

### b) Partssammensatt utvalg

Partene er enig om at det er viktig å sikre god og relevant lærerkompetanse i skolen og stimulere til kompetanseheving for undervisningspersonalet. Endringene i skolen krever endret og styrket kompetanse (jf. St.meld.nr.30 "Kultur for læring"). Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å utrede hvordan lønssystemet for lærere bør være for å ivareta skolens behov for kompetanse og kvalitetsutvikling samtidig som skolen skal utvikles som en attraktiv arbeidsplass. Utvalget skal levere sin innstilling innen 31.12.05. Utvalget sammensettes med 2 fra UHO, 1 fra LO-K, 1 fra YS-K, 1 fra Akademikerne-K og 3 fra KS.

Utvalgsinnstillingen skal danne grunnlag for forhandlingene av Hovedtariffavtalen pr.01.05.06, pkt.4 C.

### c) Vedr lokale forhandlinger i 2004

Ved lokale forhandlinger pr. 01.05.04 legges undervisningspersonalets lønnsmasse ved overføring fra staten til grunn for en pro-rata fordeling av potten mellom undervisningspersonalets stillinger og øvrige stillinger omfattet av lokale forhandlinger.

## 10. Ytterligere tilpasninger for undervisningspersonalet i skolen

### a) Særavtale for undervisningspersonalet,

### Vedlegg 7

Bestemmelsene i ny særavtale gjøres gjeldende for undervisningspersonalet i skolen for perioden 01.05.2004 til 31.12.2005.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg med følgende mandat:

*Vurdere forholdet mellom arbeidstidsavtalen og ny særavtale. Vurdere konsekvenser av de endringer som ble gjort i avtaleverket pr. 01.05.2004.*



Frist for arbeidet settes til 31.12.05.

**b) Innplassering/lønn ved overføring av undervisningspersonalet.**

Undervisningspersonalet i stilling pr. 30.04.2004 beholder lønn pr. denne dato ved innplassering i det kommunale stillingsregulativet.

**c) Flyttegodtgjøring.**

Undervisningspersonale i stilling pr. 30.04.2004 vil være omfattet av bestemmelsene i statens sentrale særavtale om flyttegodtgjøring fram t.o.m. 31.07.2008 som en personlig overgangsordning. Eventuelle endringer i særavtalen i overgangsperioden blir også gjeldende for disse.

**d) Utkvittering av protokoller/avtaler.**

En gjennomgang av og et forslag til endelig utkvittering av den såkalte C-lista med protokoller/avtaler fra UFD, forutsettes gjort av det partssammensatte utvalget.

**e) Forhold til særavtaler**

Ved reforhandling av SGS 1010 pr. 31.12.04 tilpasses arbeidsvilkår i forbindelse med reise med elever og godtgjøring ved leirskoleopphold (leirskoler / ekskursjoner). Inntil ny særavtale foreligger videreføres dagens bestemmelser.

Regler for kompensasjon for arbeidstøy/private musikkinstrumenter (jf møtebokens pkt. 10). Dagens bestemmelser videreføres fram til reforhandling av aktuelle kommunale særavtaler.

Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende for undervisningspersonalet pr. 30.04.2004 videreføres fram til reforhandling av SGS 1010.

**f) Merknad til arbeidstidsavtalen**

Merarbeid/overtid utløses når:

- Det er pålagt arbeid/undervisning ut over oppsatt arbeidsplan.
- Skoletid/fellestid overstiger 9 timer pr dag, 37,5 time pr uke eller de fastsatte årlige rammer for skoletid/fellestid, jfr. arbeidstidsavtalen pkt 2, overstiges.
- Det pålegges spredte vikartimer utover de som framkommer av arbeidsplanen og/eller årsrammen for leseplikt.

- Det undervises mer enn det som framkommer av de aktuelle årsrammer for leseplikt.
- Det avtales fast årlig overtid ved at årsrammen for leseplikt økes.

#### **g) Godtgjøring for timeplanlegging**

Tidligere bestemmelse om godtgjøring for timeplanlegging bortfaller da det kan gis overtidsbetaling for dette arbeidet dersom det utføres utenfor ordinær arbeidstid.

#### **h) Undervisning i fengsler**

Reglene om ekstra godtgjøring for undervisning i fengsler videreføres.

#### **i) Spesialundervisning førskolelærere**

Førskolelærere tilsatt før 31.07.2004 for å gi spesialpedagogisk hjelp til førskolebarn, jfr. opplæringsloven § 5-7, og som har lønn og arbeidstid som undervisningspersonale på grunnskolens barnetrinn, beholder sin lønn pr. 31.07.2004 som en personlig ordning.

Tilsvarende gjelder førskolelærere som før 31.07.2004 midlertidig for deler av eller hele stillingen er tillagt oppgaver i henhold til opplæringsloven § 5-7 og som har lønn og arbeidstid som undervisningspersonale på grunnskolens barnetrinn, så lenge de har disse oppgavene.

#### **j) Overgangsordning og lønnsmidler knyttet til funksjoner pr. 30.04.2004**

Funksjonstillegg etter B- eller A-tabellen i staten inklusive eventuelle lokale tillegg blir omregnet til et kronebeløp pr. 01.05.04.

Funksjonstillegget videreføres så lenge den enkelte arbeidstaker innehar funksjonen. Hvis funksjonen ikke videreføres fra 01.08.04, tilføres lønnsmidlene de lokale forhandlingene 2004

#### **k) Godtgjøring for administrasjon av voksenopplæring**

Reglene for godtgjøring vedrørende administrasjon av voksenopplæring videreføres. Partene forutsetter at det partssammensatte utvalget vurderer endringer/forenklinger av godtgjøringssystemet med sikte på ny avtale fra 01.08.2005.

## 11. Musikk og kulturskolelærere

Musikk- og kulturskolelærere innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 og distriktmusikere innplassert i stillingskodene 7498 og 7495 får pr. 01.05.04 sin lønn beregnet etter bestemmelsene i HTA kap. 4, pkt 4 C.

Fra samme tidspunkt faller SFS 2211 bort. Inntil 31.12.04 videreføres pkt. 2 og 8 fra denne avtalen.

Inntil ny avtale om arbeidstidsordning /-avtale for musikk- og kulturskolelærere foreligger pr. 01.01.05, gjelder en "skoletid/fellestid" på 1300 timer. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på 740 timer, tid til egenøving/egenutvikling, tid til reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

Musikk- og kulturskolelærerne kommer ikke inn under ny særavtale for undervisningspersonalet eller tilpasninger for undervisningspersonalet i fellesbestemmelsene.

Allerede igangsatt partssammensatt utvalgsarbeid vedrørende ledelse overføres til forhandlingene om ny arbeidstidsordning.

## 12. Overgangsordning vedr rydding i og mellom kapitlene 4 og 5

Ansatte som per 30.04.2004 er innplassert i stillinger i kap 4 og kap 5 kan forbli i kapitlet.

## 13. Likelønn/likestilling

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte de menneskelige ressursene og fremme verdiskapning. Det er derfor enighet mellom partene om at det fortsatt skal arbeides for å fremme likestilling/likelønn innenfor kommunalt tariffområde. Partene viser her til den plikt som følger av likestillingsloven §§ 1 a og 5.

Det er en målsetting at:

- Kvinner og menn likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, stillingsstørrelse, avansement og opplæring.
- Arbeidet med likestilling og likelønn forankres i virksomhetens ledelse og inngår som en del av virksomhetens mål, planer og strategier jf likestillingsloven og kommuneloven § 48.

Det vises for øvrig til Hovedavtalen del B og C begge § 8.

Stillingens kode	Hovedbenevnelse 70	Månelønn							Ansettelsesnivå	
		Pr. 1.5.2004								
		Ansettelsesnivå								
		0 år	4 år	8 år	10 år	16 år	16 år	Ansettelsesnivå		
7352	Ambulansesjåfør	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000	10 år	16 år	
6014	Arbeider	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
6671	Arbeidsterapeut	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
6572	Assistent	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
7024	Barnepleger	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
6508	Barnesvampedagog	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	293 000			
7026	Bibliotekar	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	293 000			
7237	Braunkonstabel	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
7498	Distriktsmusiker (m. høgskole)	Avlønes som for undervisningsstillinger i skolen								
7495	Distriktsmusiker (m utd utover høgskole)	Avlønes som for undervisningsstillinger i skolen								
6517	Ergoterapeut	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	293 000			
7517	Fagarbeider	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
6986	Fagarbeider (m. særalsdersgrenset)	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
6910	Fotterapeut	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
7066	Fysioterapeut	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	293 000			
6709	Førskolelærer	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	293 000			
7520	Førstesekretær	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
7199	Helsesekretær	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
6185	Helsesøster	278 600	283 600	288 600	310 000	316 000	316 000			
7076	Hjelpepleier	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
6190	Hjemmehjelp	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
6527	Håndverksmester	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
7592	Klinisk barnevernspedagog	278 600	283 600	288 600	310 000	316 000	316 000			
7619	Klinisk sosteriom	278 600	283 600	288 600	310 000	316 000	316 000			
6559	Konsulent	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	255 000			
7196	Kontomedarbeider	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
6221	Kontrollør/inspektør	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
6771	Landbruksvikar	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	240 000			
6675	Miljøterapeut	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	293 000			

Stillingens kode	Hovedbetegnelse	Minslønn					Anstienitet	Pr. 1.1.2005
		Pr. 1.5.2004	0 år	4 år	8 år	10 år		
			196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
6816	Musikk- og kulturredarbeider		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høyskole)		Avlønnnes som for undervisningsstillinger i skolen					
6937	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd utover høyskole)		Avlønnnes som for undervisningsstillinger i skolen					
7637	Pedagogisk leder*		257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	
0000	Pleremedarbeider		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
7210	Renholder		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
6863	Sekretær		221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	
6912	Servicearbeider		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
6883	Sjåfør		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
7168	Sosialkurator		257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	
7534	Sosionom		257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	
7617	Spesialfysioterapeut		278 600	283 600	288 600	287 000	293 000	
7681	Spesialhjelpeleier		221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	
7522	Spesialpedagog		278 600	283 600	288 600	310 000	316 000	
7523	Spesialsykepleier		278 600	283 600	288 600	310 000	316 000	
7174	Sykepleier		257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	
7100	Tannhelseteater		221 800	226 800	231 800	249 000	255 000	
7175	Tannpleier		257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	
7177	Tekniker		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
7710	Tverrfaglig spes. utd. m. høysk.		278 600	283 600	288 600	310 000	316 000	
6541	Vaktmester		196 000	201 000	211 000	234 000	240 000	
6455	Værnpleier		257 900	262 900	267 900	287 000	293 000	
Xxxx	Lærer		268 000	287 000	294 000	302 000	333 500	340 500
Xxxx	Adjunkt		285 000	301 000	311 000	321 000	349 500	356 500
Xxxx	Adjunkt m tilleggsgutt		289 400	311 000	325 000	334 000	359 000	366 000
Xxxx	Lektor		298 000	318 000	338 000	354 000	384 000	391 000
xxxx	Lektor m tilleggsgutt		308 000	328 000	348 000	364 000	399 000	406 000

# Kapitel 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) per uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

### 1.2 – Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) per 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

Det er foretatt tilpasninger til fellesbestemmelsene for undervisningspersonalet i skoleverket. Tilpasningene er tatt inn under de aktuelle bestemmelsene.

Med begrepet undervisningspersonale forstås også skoleledere ved den enkelte skole

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

## 2.3 - Deltid/midlertidig tilsatt

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

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

De lokale parter bør drøfte og utarbeide retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger.

Det vises til vedlegg 5 «Retningslinjer for reduksjon av uønsket deltid»

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Tilsetningsforhold regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsetningsforhold som varer et skolehalvår regnes fra 01.08 til 31.12, henholdsvis 01.01 til 31.07 og et tilsetningsforhold som varer et skoleår regnes fra 01.08 til 31.07, inklusive lovbestemt feriefritid.*

## 2.4 – Legeattest

Tilsetning av arbeidstakere kan for spesielle stillinger gjøres avhengig av at det framlegges tilfredsstillende legeattest.

## § 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 § 58 nr. 2, 3 og 4.

#### 3.2.2 - 14 dager

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder.

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet.

#### 3.2.3 - Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 58 A 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 sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2 og Hovedavtalen del B § 3-4.

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

*Jfr Opplæringsloven § 16-2 og særavtale X*

### 3.4 Omplassering

#### 3.4.1

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



### 3.4.2 Andre forhold

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

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

## § 4 – Arbeidstid

### 4.1 - Definisjon

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

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*For undervisningspersonalet gjelder egen arbeidstidsavtale.*

### 4.2 - 37,5 timer per uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 41 og 46.

#### 4.2.1 - Kontoradministrasjon

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

#### 4.2.2 - 35,5 timer per uke

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

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

#### 4.2.3 - 33,6 timer per uke

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

### 4.3 - Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 48.

#### Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven §§ 48, 46 og 47).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

#### 4.3.1 - Vakt på vaktrom

##### Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 46 nr. 5 og 6. 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 §§ 48 og 47.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 46 nr. 5 og 6, skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

##### Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

##### Utrykning

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

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

#### 4.3.2 – Hjemmevakt

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

#### Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

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

#### Vaktplan/sykdom

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

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

#### Vaktplan/vikar

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

#### 4.3.2.1 - Underordnet vakt

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

#### Utrykning

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

#### 4.3.2.2 - Overordnet vakt

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

#### Utrykning

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

#### **4.4 - Hvilepauser/spisepauser, jfr. Arbeidsmiljøloven § 51**

#### **4.5 - Arbeidstidens inndeling**

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

#### **4.6 - Helgeaftener o.l.**

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

#### **Betalingsbestemmelse**

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

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

#### **5.1 - Avgrensninger**

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

#### **5.1.2 - Sammenfall**

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

#### **5.1.3 – Arbeid av ledende art**

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

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

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 23,- pr. arbeidet time.

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Ordinær undervisning på lørdager godtgjøres med et tillegg pr time i 6 timer uansett hvor mange timer læreren undervise.*

*Ordinær undervisning på søndager godtgjøres med et tillegg på 45% pr. time.*

*Pålagt tjeneste lørdag og søndag i forbindelse med leirskoleopphold og ekskursjoner skal kompenseres med overtid. Avspasering time for time kan avtales. Overtidstillegget skal utbetales, jf. § 6.5.)*

## **5.3 - Helge- og høytidstillegg**

### **5.3.1**

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

### **5.3.2**

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

## **5.4 Kvelds- og nattillegg**

### **5.4.1**

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr.time for ordinært arbeid mellom kl. 1700 og kl. 0600.

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

Grunnønn fra	Til	Tillegg kr.
196 000	199 999	25
200 000	209 999	28
210 000	219 999	29
220 000	229 999	32
230 000	239 999	34
240 000	249 999	37
250 000	259 999	39
260 000	269 999	41
270 000	279 999	42
280 000	289 999	44
290 000	299 999	46
300 000	309 999	48
310 000	319 999	50
320 000		52

#### 5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås kr. 18,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 1700 og kl. 0600.

#### *Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*For undervisning som foregår etter kl 17.00 gis et tillegg i lønnen på 25%.*

*Ved undervisning spesielt for voksne, herunder kurs arrangert i samarbeid med arbeidskraftmyndighetene, skal undervisningspersonale (lærer i full post, timelærer og vikarer) gis et tillegg på 30% av lønnen, for undervisningstimer etter kl. 17.00.*

#### **5.5 - Delt dagsverk**

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

*Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over*

*9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.*

## **5.6 Erstatning av fridag**

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 51 nr. 3) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 pkt. 4.3.

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

### *5.7.1*

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

### *5.7.2 Forsømmelse/fravær*

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

## **5.8**

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

### **5.9 - Smusstillegg**

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

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 per 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.

Tilpasning for undervisningspersonalet:

Det vises til egen arbeidstidsavtale.

### **6.2 - Avgrensning**

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger.

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

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.9. For øvrig vises til pkt 6.8 og arbeidsmiljøloven §§ 49 og 50.

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Undervisningspersonale i deltidsstilling får overtidsgodtgjøring når skoletid/fellestid overstiger 9 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke og når det undervises utover gjennomsnittlig timetall for hel stilling.*



### **6.3 Arbeid av ledende art/arbeidstakere med særlig selvstendige stillinger**

#### **6.3.1**

Pkt. 6.3 gjelder ikke for arbeidstakere omfattet av SGS 1004 Ledere og kap. 3 pkt. 3.4

#### **6.3.2**

Andre arbeidstakere som er unntatt fra arbeidsmiljøloven kap X, jf. § 41 a), faller utenfor den ordinære overtidsgodtgjøring etter § 6. Disse arbeidstakere kan tilstås en fast godtgjøring.

### **6.4 Divisor**

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

Tilpasning for undervisningspersonalet:

Overtidstillegg for undervisning beregnes ut fra timelønn for undervisning (jamfør § 12.5).

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

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

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

#### **6.5.2 100 %**

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

#### **6.5.3 50 %**

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

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

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

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

### **6.6.2 50 %**

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).

### **6.6.3 100 %**

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

## **6.7 - Overtid etter tilkalling**

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

## **6.8 - Kompensasjon for møtevirksomhet.**

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 6.3 ikke har krav på overtidsbetaling eller tilstås møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

### **6.8.1**

Dager som er tilstått etter pkt 6.8 kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene lokalt er enige om det.

## 6.9 - Forskjøvet arbeidstid

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Dette punktet gjelder ikke undervisningspersonalet.*

### 6.9.1 -

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

### 6.9.2 -

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 47 og 48.

### 6.9.3 -

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges Kommunenes Sentralforbund og vedkommende forbund.

## § 7 – Ferie

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

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

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

*Ved gjeninntreden i skoleverket etter:*

- *Ulønnet permisjon ved omsorg*
- *Studiepermisjon med delvis lønn/alderstillegg*
- *Studiepermisjon uten lønn.*
- *Uførepermisjon*
- *Attføring som strekker seg utover de 52 ukene som er ykelønnsrettighetene.*
- *Permisjoner der arbeidstakeren har rettskrav på lønn etter lov og tariffavtale, gir full opptjening av ferierettigheter som i staten skal arbeidstakeren ha full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden som en sikring dersom opptjente feriepengene ville gitt en lavere utbetaling*

I tillegg til ferieloven gjelder:

### **7.1 Erstatning av ferie**

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

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Undervisningspersonalet får erstattet ferie ved sykdom fra første virkedag.*

### **7.2 Feriepengetillegg i juni**

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

Benyttet 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).

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

*For undervisningspersonalet utbetales lønn for juli og feriepengene sammen med lønnen for juni. Det utbetales full lønn i ferietiden første yrkes-*

*år. Med dette menes 1. gangs tiltredelse i månedslønnet stilling i skoleverket uansett dato og at vedkommende er ansatt for minst ett år i grunnskolen og for minst ett skolehalvår i videregående skole.*

### **7.3 Avtalefestet ferie**

#### **7.3.1**

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

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

#### **7.3.2**

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

#### **7.3.3**

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

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

#### **7.3.4**

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

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

#### **7.3.5**

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

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

#### 7.3.6

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

#### 7.3.7

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

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

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Lønnsrettighetene ved sykdom, svangerskap og adopsjon følger bestemmelsene i statens HTA.*

*Gjeninntreden etter rettighetspermisjoner kan 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 i skoleverket er den dag tilsetningen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.*

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

### 8.1 - Utbetaling av lønn

Kommunen utbetaler lønn under sykdom og fødselspenger til arbeidstakere som omfattes av

§ 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller kommunen. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

### *8.1.1 - Fradrag for trygd*

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

## **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*

#### *8.2.2.1.-*

De første 3 måneder av sykefraværet utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan. Etter 3 måneder foretas en omregning slik at det utbetalte beløp tilsvarer refusjonsbeløpet fra folketrygden.

#### *8.2.2.2*

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

#### *8.2.2.3*

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

#### *8.2.2.4*

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

### *8.2.3 - Meldinger/dokumentasjon/kontroll.*

#### *8.2.3.1 - Egenmelding*

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

#### *8.2.3.2 - Dokumentasjon*

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

#### *8.2.3.3 - Friskmelding*

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

#### *8.2.3.4 - Kontroll*

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

### *8.2.4 - Erstatningskrav*

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

## **8.3 - Svangerskap og fødsel mv.**

### *8.3.1 Opptjeningstid*

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel.

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

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



Flerbarnsfødsel

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

### 8.3.2 *Rett til fødselspermisjon*

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

### 8.3.3 - *Varsel*

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle fødselspermisjonen. Jf. arbeidsmiljøloven § 31 nr. 6.

### 8.3.4 - *Arbeid under svangerskapet*

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen.

Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

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

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

### 8.3.5 - *Sykdom under svangerskap*

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

### *8.3.6 - Ny permisjon*

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

### *8.3.7 Amming*

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

### *8.3.8 - Omsorgspermisjon for faren*

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

### *8.3.9 - Gjeninntreden*

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

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

### *8.3.10 - Fedrekvote*

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

## **8.4 - Adopsjon - ett/flere barn**

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

Lønn beregnes som i pkt. 8.2.2.1.

## **8.5 - Tidskonto**

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

## **8.6 – Omsorg for barn**

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf. reglene i arbeidsmiljøloven § 33 A.

Lønn utbetales av kommunen etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2 og folketrygdloven kap. 9.

Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn.

Retten til permisjon når den som har det daglige tilsyn med barnet er syk, reguleres av arbeidsmiljøloven § 33 A annet ledd. Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom, jf. pkt.

8.2 og folketrygdloven kap. 9.

Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.2.3.

Arbeidstakere gis rett til redusert arbeidstid, jfr AML § 46 A.

## **§ 9 - Lønn under avtjening av verneplikt**

### **9.1 - Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**

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

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

### **9.2 - Lønnens størrelse**

#### *9.2.1 - Forsørger*

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160 000,-. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

### 9.2.2 - Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fra-  
drag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbeta-  
les 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 / gruppelevsfor sikringer

### 10.1 - Etterlatte

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

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

*Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 8 nr. 6  
- og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbeta-  
les engangsbeløpet etter vanlige regler.*

Beløpet fastsettes slik:

### 10.2 - Heltidstilsatte

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
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 Deltidstilsatte

For deltidstilsatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken – dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 46 A.

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

*Gjelder ikke for undervisningspersonalet.*

### 10.4 - Forsikringssummens begunstivelse

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

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

Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

*Under pkt C gjelder en grense på 25 år*

### 10.5 Begravelsesbidrag

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

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

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

## **10.6 - Forsikring**

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

## **§ 11 - Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom**

### **11.1 - Yrkesskade**

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

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

*Tilpasning undervisningspersonalet:*

*En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r).*

*Kommunen eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.*

*Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn.*

### **11.2 - Skade på reise**

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

### **11.3 - Alle tilsatte / tidligere tilsatte**

Alle arbeidstakere tilsatt i kommunen omfattes av ordningen.

Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.86.

#### **11.4 - Tap i framtidig erverv**

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

#### **11.5 - Menerstatning**

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

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

#### **11.6 - Død**

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

#### **11.7 - Samordning av §§ 10 og 11**

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

#### **11.8 - Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring**

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

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

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

### **§ 12 – Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser**

#### **12.1 - Hovedregel**

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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

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

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Følgende permisjoner avbryter ikke opptjening av lønnsansienniteten:*

*Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.*

*Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.*

*Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for kommunal tjeneste med inntil 3 år.*

## **12.2**

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

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

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

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



*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Lønnsansiennitet godskrives for privat tjeneste etter endt utdanning.*

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

### **12.3 - Lønn for deltidsstillinger**

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

### **12.4 - Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

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

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen beregnes etter det årstallet som gjelder for heltidstilsette i samme arbeidsområde.

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

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

### **12.5 - Avlønning av vikarer**

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

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4 pkt. 4.3.3 og kap. 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

*Tilpasning for undervisningspersonalet:*

*Beregning av timelønn for undervisning*

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

## § 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 lovfe-  
stede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved  
slikt vikariat.

### 13.4 - Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbeta-  
les 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

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 vel-  
ferdspermisjon med lønn i inntil 10 (12) arbeidsdager eller inntil 20 (24)  
arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

## Kapittel 2 – Pensjonsforhold

### 2.0 – Definisjon

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

### 2.1 - Tjenestepensjonsordning

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

#### 2.1.1

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

#### 2.1.2

Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alders-/uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon. Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening settes til 30 år. For de som fratrer med oppsatt pensjon settes kravet til full opptjening til maksimalt 40 år. Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med pkt. 2.1.7, jf. 2.3.

#### 2.1.3

Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor.

#### 2.1.4

Pensjonene skal reguleres i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Det samme gjelder pensjonsgrunnlaget for de som fratrer før de har rett til pensjon.

#### 2.1.5

Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale med Statens Pensjonskasse og øvrige kommunale pensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av.

#### 2.1.6

Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringselskap eller en pensjonskasse. Dersom KS' medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står kommunen/fylkeskommunen/bedriften ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

#### 2.1.7

Pensjonsgrunlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

#### 2.1.8

Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.

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

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

*Merknad: De kommunene som per 31.12.1998 hadde tjenestepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningssfellesskap etter pkt 2.1.8, 2. og 3. ledd, jfr Vedtektene for TPO § 13-2, 3. ledd.*

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

#### *2.1.9 – Premien*

Premien består av arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd.

Medlemsinnskuddet er opp til 2 % av pensjonsgrunnlaget.

### **2.2 - Avtalefestet pensjon (AFP)**

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

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

### **2.3 - Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt**

#### *2.3.1 - Vilkår for pensjonsgrunnlaget*

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

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønnplassering kan kun gjøres pensjongivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp etter kap. 3 pkt. 3.3, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

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

#### *2.3.2 - Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder*

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

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

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

### *2.3.3 - Nedgang i pensjonsgrunnlaget*

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.

I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.

For at en nedgang i lønn pga. redusert tilleggslønn skal få innvirkning på fastsettelse av pensjonsgrunnlaget, må nedgangen utgjøre minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp.

## **2.4 - Arbeidstakere med særaldersgrenser**

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

### **2.4.1**

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jfr pkt. 2.1.3.

## **2.5 - Avkortingsregler**

Alderspensjonen skal avkortes i samsvar med folketrygdloven § 19-6.

# Tjenestepensjonsordning – TPO vedtekter

## Kap 1.

### Pensjonsordningens formål og organisasjon

### Samordning, regulering av aktuelle pensjoner

#### §1-1 Om ordningen

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

#### §1-2 Avtale om tilslutning

Kommuner, fylkeskommuner, samt foretak, selvstendige virksomheter, institusjoner eller organisasjoner som er bundet av eller følger tariffavtale, skal inngå avtale med forsikringsgiver om medlemskap og om tilslutning til TPO, med mindre arbeidsgiver har egen pensjonskasse.

Avtaleforholdet reguleres av avtalen/forsikringsbeviset, forsikringsvilkårene og disse vedtekter.

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

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

#### §1-3 Lovregulering

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

Videre gjelder lov av 10. juni 1988 om forsikringsvirksomhet, lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989, forskrifter om pensjonsordninger for kommunalt - og fylkeskommunalt ansatte av 22. april 1997 og forskrifter om pensjonsordninger for folkevalgte i kommune eller fylkeskommune av 22. april 1997.

#### **§1-4 Regulering av pensjoner**

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

#### **§1-5 Pensjonsytelser i krig**

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

## **Kap 2.**

### **Hvem pensjonsordningen omfatter**

#### **§2-1 Ved inngåelse av avtalen**

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

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

#### **§2-2 Fast ansettelse over minstekravet**

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

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

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



### **§2-4 Risikodekning før innmelding**

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

### **§ 2-5 Avtalte opptaksvilkår**

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

### **§2-6 Uførepensjonister**

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

### **§ 2-7 Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap**

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

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

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

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

### **§2-9 Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon**

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

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

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

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

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

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

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

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

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente

### **Kap 3. Unntak fra medlemskap**

#### **§3-1 Tjenestetid under 3 år**

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

### § 3-2 Medlemskap i folketrygden

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

## Kap 4.

### Pensjonsgrunnlaget

#### §4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag

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

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

#### §4-2 Faste tillegg

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

#### §4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

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

#### §4-4 Lønn over 12G

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

#### **§4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag**

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

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

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

#### **§4-6 Samtidige stillinger**

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

#### **§4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag**

I alle de tilfeller hvor det på et senere tidspunkt skal foretas gjennomsnittsberegninger eller andre sammenligninger av grunnlag, skal grunnlagene reguleres på linje med det som i vedkommende tidsrom har skjedd med de løpende pensjoner. Normeringer og justeringer før medlemmets endelige pensjering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

## **Kap 5.**

### **Medlemstid**

#### **§5-1 Tid som medregnes**

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

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

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

### **§5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning**

TPO skal være omfattet av avtale med Statens Pensjonskasse, kommunale pensjonskasser og kommuner med pensjonsordning i andre selskaper om overføring av pensjonsansienitet («overføringsavtalen»).

For dem som er omfattet av avtalen, medregnes medlemstiden i de pensjonsordninger det er inngått avtale med. Pensjonen blir beregnet som om all opptjening hadde skjedd i én pensjonsordning, og hele pensjonen utbetales fra den pensjonsordning vedkommende sist var medlem av. Avtalen regulerer også hvordan pensjonen skal fastsettes hvis arbeidstakeren helt eller delvis har samtidig opptjening i flere pensjonsordninger. Det kan også avtales regler for medlemskap i de tilfeller hvor arbeidstaker samtidig har flere stillinger hos samme arbeidsgiver som hører inn under flere pensjonsordninger. Det kan da bestemmes at arbeidstaker skal innmeldes på grunnlag av sitt samlede arbeidsforhold i en av ordningene.

### **§5-3 Fremtidig medlemstid**

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

### **§5-4 Avrundingsregler**

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

## **Kap 6. Aldersgrense**

### **§6-1 Aldersgrense**

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

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

## Kap 7. Alderspensjon

### §7-1 Vilkår for alderspensjon

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

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

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

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

### §7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

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

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

### §7-3 Pensjonsgrunnlag

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

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger jf HTA kap. 2 punkt 2.3.2.

Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse de siste 2 år, ut over unntakene nevnt i foregående ledd, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet. Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

### §7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

- a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66% av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
- c) Ved delvis fratreden (jfr. § 7-1) kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jfr § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.
- d) Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 10% av alderspensjonen. Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90% av pensjonsgrunnlaget. Er pensjonen redusert etter bokstav b) eller gradert etter bokstav c), reduseres maksimumsbeløpet tilsvarende.
- e) Medlem eller arbeidstaker som fratrer etter fylte 65 år eller går direkte over fra avtalefestet pensjon, skal ha en alderspensjon som inntil 67 år minst utgjør pensjonen beregnet etter vedtektene for AFP i KS' tariffområde.

### **§7-5 Samtidige arbeidsforhold**

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

### **§7-6 Fradrag for sykepenger**

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

### **§7-7 Ny innskuddspliktig stilling**

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

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

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

## **Kap 8.**

### **Attføringspensjon/uførepensjon**

#### **§8-1 Vilkår for attføringspensjon og uførepensjon**

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

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

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



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

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

### **§8-2 Fastsettelse av uføregrad**

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

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

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

### **§8-3 Revurdering**

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

### **§8-4 Karenstid**

Rett til uførepensjon inntreer ikke når uførheten inntreer innen 2 år etter innmeldingen og skyldes en sykdom eller lyte som medlemmet led av da det ble innmeldt og som det må antas at medlemmet da kjente til. Det skal ses bort fra økning av stillingsprosent eller lønn senere enn 2 år før uførheten inntreer, dersom uførheten skyldes en sykdom eller lyte medlemmet led av ved økningen og som det må antas at medlemmet da kjente til. Dette gjelder likevel ikke lønnsforhøyelser som skyldes automatisk virkende lønnsregulativ eller en alminnelig lønnsregulering.

### **§8-5 Selvforskyldt uførhet**

Rett til uførepensjon inntreer ikke når medlemmet forsettlig er skyld i at

det er blitt udyktig til å utføre sin tjeneste. Medlemmet har heller ikke rett til uførepensjon dersom det uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller yrkesmessig attføring.

### **§8-6 Dispensasjonsadgang**

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

### **§8-7 Medisinsk undersøkelse**

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

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

### **§8-8 Beregning av uførepensjon**

Pensjonen beregnes ut fra det pensjonsgrunnlag, jfr. kapittel 4, medlemmet har på det tidspunkt rett til lønn fra arbeidsgiver opphører i henhold til sentral tariffavtale og den medlemstid medlemmet ville ha fått om det hadde blitt stående i sin stilling til aldersgrensen.

Pensjonsgrunnlaget beregnes likevel ut fra den stillingsprosent medlemmet hadde ved utløpet av siste kvartal før det ble ufør dersom stillingsprosenten på dette tidspunkt er høyere enn gjennomsnittlig stillingsprosent beregnet etter reglene i § 4-3. Pensjonsgrunnlaget kan bli begrenset etter reglene i § 8-4, annet ledd.

Uførepensjon ved 100% uføregrad beregnes i samsvar med § 7-4, bokstav a), b) og d). Ved lavere uføregrad reduseres pensjonen tilsvarende. Maksimumsbeløpet etter § 7-4 bokstav d skal også reduseres tilsvarende ved uføregrad under 100%.

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

### §8-9 Fritak for medlemsinnskudd

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

### §8-10 Overgang til alderspensjon

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

## Kap 9.

### Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemanspensjon)

#### §9-1 Vilkår for ektefellepensjon

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

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

#### §9-2 Beregning av ektefellepensjon

a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b. Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde har tjenesteår. Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvar-

tal før dødsfallet. Bestemmelsene i § 8-8 siste ledd gjelder tilsvarende for fastsettelse av ektefellepensjon.

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

### **§9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon**

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

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

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

Har gjenlevende ektefelle fylt 67 år, skal ektefellepensjonen ikke avkortes med mindre vedkommende har ervervsinntekt. Når gjenlevende er

fylt 70 år reduseres pensjonen ikke på grunn av ervervsinntekt. Hvis departementet gir nærmere forskrifter for fastsettelse av ektefellepensjonen i Statens Pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen. Ektefellepensjon som beregnes som bruttopensjon, jf § 9-2, bokstav b), reduseres etter samordningslovens bestemmelser.

#### **§ 9-4 Opphør ved gjengifte**

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

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

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

#### **§9-5 Ektefellepensjon etter flere**

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

#### **§9-6 Fraskilt ektefelle**

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

#### **§9-7 Registrert partner**

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

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

## Kap 10. Barnepensjon

### §10-1 Vilkår for barnepensjon

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

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år.

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

### §10-2 Beregning av barnepensjon

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

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

Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon, legges den faktiske medlemstiden den avdøde hadde til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn.

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

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

## Kap 11.

### Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling.

#### §11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

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

#### §11-2 Omfang

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

#### §11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreer når aldersgrensen for den fratrådte stilling er nådd, eller alderspensjon fra Folketrygden blir utbetalt. Dersom Folketrygdpensjonen er redusert etter folketrygdlovens § 19-6, skal alderspensjonen frem til aldersgrensen for den fratrådte stilling reduseres etter samme forhold.

Rett til uførepensjon inntreer når det tidligere medlem får rett til foreløpig uførestønad, tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon fra folketrygden. Uføregraden følger folketrygdens uføregrad.

Rett til ektefellepensjon og barnepensjon inntreer når vilkårene i hvk kap 9 og 10 er oppfylt.

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

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

#### §11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonsgrunnlaget reguleres deretter som om den var blitt utbetalt som løpende pensjon i oppsettelsestiden. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4.

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

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom (jfr. § 5) medlemstid og den medlemstid medlemmet ville oppnådd ved aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år. Mulig oppnåelig medlemstid regnes fra da medlemmet første gang ble innmeldt i pensjonsordning tilsluttet overføringsavtalen (jfr. § 5-2). Sikringsbestemmelse: Medlem som har vært medlem av pensjonsordning i KLP før arbeidsgiverens tilslutning til Fellesordningen, skal likevel ha pensjon beregnet etter reglene i § 7-4, bokstav b, eventuelt etter samme paragrafs bokstav a.

#### **§11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon**

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

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

#### **§11-6 Melding om rettigheter**

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

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

#### **§11-7 Fortsettelse av medlemskap**

Se forsikringsavtalelovens § 19-7



### **§11-8 Permisjon uten lønn**

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

## **Kap 12.**

### **Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse**

#### **§12-1 Betalingsmottaker**

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

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

#### **§12-2 Start og opphør av utbetaling**

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

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

Barnetillegg løper ut måneden etter barnets død.

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

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

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

### **§12-3 Opplysningsplikt**

Ethvert medlem og enhver som hever eller krever pensjon er forpliktet til å gi forsikringsgiver de opplysninger, legitimasjoner og attester som er tilgjengelig for vedkommende og som forsikringsgiver trenger for å kunne ta stilling til pensjonskravet og utbetale pensjonen.

Vedkommende må gi riktige og fullstendige svar på forsikringsgiver spørsmål.

Dersom det ved fremsetting av pensjonskrav gis uriktige eller ufullstendige opplysninger som vedkommende vet eller må forstå kan medføre at det blir utbetalt pensjon som vedkommende ikke har krav på, kan pensjonen reduseres eller falle bort etter bestemmelsene i forsikringsavtalelovens § 18-1.

### **§12-4 Tilbakekreving**

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

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

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

### **§12-5 Renter**

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

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

### **§12-6 Foreldelse**

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

### **§12-7 Krav etter folketrygdloven**

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

## **Kapittel 13 Premie**

### **§13-1 ANSVAR FOR BETALING AV PREMIE**

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetslovens kap 8b, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

### **§13-2 PREMIEBETALING**

#### *1. Premie*

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

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

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

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

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

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

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

## *2. Premie ved redusert lønn/permisjon*

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

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

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

## *3. Trekk av medlemsinnskudd*

Forsikringstakeren er ansvarlig for at medlemsinnskuddet blir trukket

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

#### *4. Premieforfall - mislighold*

Forsikringstakeren betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved utløpet av det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen er inngått, og deretter etterskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfallstidspunkter.

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

## **Kapittel 14 Opphør og flytting**

### **§14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale**

#### **a. Oppsigelsesfrist**

Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1/12.

#### **b. Flytting av pensjonsavtale**

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder fsvl kapittel 8c.

*c. Etterberegnet premie*

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

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

## Kapittel 15 Anke

### §15-1 Anke til Trygderetten

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

Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Saken sendes via den pensjonsinnretning som har behandlet søknaden.

## Kapittel 16 Styre og administrasjon

### §16-1 Styret for TPO og AFP

Styret for Pensjonskontoret består av medlemmer med personlige varamedlemmer; opptil 4 representanter fra KS med tilsammen 7 stemmer, 3 stemmer fra LO Kommune, 2 fra UHO, 1 fra YS-K og 1 fra Akademikerne-K. Stemmetallet til de respektive organisasjoner/sammenslutninger er uavhengig av hvor mange representanter som møter. Partene fastsetter nærmere et hensiktsmessig antall representanter. KS peker ut leder av styret, for øvrig konstituerer styret seg selv.

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

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer som er tilstede.

Styrets oppgaver:

- a) Ankebehandling etter vedtektene for TPO og AFP
- b) Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor
- c) Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig
- d) Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området
- e) Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet
- f) Vedta tilsettinger, budsjett, regnskap og virksomhetsplan for administrasjonen av TPO og AFP på vegne av partene
- g) Avgi uttalelse i flyttesaker.

#### **§16-2 Sekretariat for AFP og TPO - Pensjonskontoret**

Det opprettes et sekretariat for AFP og TPO på vegne av partene.

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

Sekretariatet skal:

1. forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde
2. forberede saker til styret for AFP og TPO
3. innhente nødvendig informasjon og utredninger, følge utviklingen, herunder vurdere konsekvensene av forslag til regelendringer og regelendringer, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjonsområdet
4. legge fram forslag til plan for virksomheten, regnskap og budsjett overfor styret
5. forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsvirksomhetsloven og forsikringsavtaleloven.

#### **§16-3 Finansiering og drift av styre og sekretariat**

Driften av styret og administrasjon for AFP og TPO finansieres ved trekk på 0,01 % pr år av pensjonsgrunnlaget fra samtlige forsikringsgivere av TPO, som øremerkes til dette formål på vegne av tariffpartene og bransjen. Midlene overføres etterskuddsvis per kvartal.

#### **§16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere**

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

### **Kapittel 17 Ikrafttreden**

#### **§17-1 Ikrafttreden**

Disse vedtekter gjelder fra 01.05.2004.

## **Vedtekter for avtalefestet pensjon**

### **§ 1 – Innledende bestemmelser**

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

### **§ 2 - Styre**

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

### **§ 3 - Pensjonsalder**

- 3.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 6, pkt. 6.1.
- 3.2 Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenestepensjons-



ordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrudd med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 4.

#### § 4 - Vilkår

- 4.1 For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.
- 4.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jfr. § 5, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste. De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspermisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.
- 4.3 Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenstepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt. AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppebærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense. Se § 8 pkt. 8.3 vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.
- 4.4 Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KS` tariffområde med rett til AFP-pensjon, på det tidspunkt de fratrer med AFP, har bare rett til AFP og AFP-tillegget fra sin hovedarbeidsgiver. Med hovedarbeidsgiver menes den arbeidsgiver hvor vedkommende hadde den høyeste arbeidsinntekten det siste kalenderåret før fratredelsen.

4.5 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 5.

4.6 Vilkårene i § 4 pkt. 4.1 til 4.5 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 6 pkt. 6.2 for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 3 pkt. 3.2.

## **§ 5 - Opptjeningskrav**

5.1 I tillegg til at kravene mht. alder i § 3 pkt. 3.1 og yrkesaktivitet i § 4 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

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

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

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

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

## **§ 6 - Pensjonens sammensetting**

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

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jfr.

Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 2.

6.2 Fra fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 3 pkt. 3.2 er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 6 pkt. 6.1.

### **§ 7 - AFP og arbeidsinntekt**

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

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for dem som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 6 pkt. 6.2.

### **§ 8 - Virkningstidspunkt m.v.**

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

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

8.3 Dersom vedkommende oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 6 pkt. 6.2.

8.4 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

### **§ 9 - Anke**

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

Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Saken sendes via den pensjonsinnretning som har behandlet søknaden.

### **§ 10 - Administrasjon**

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

## Kapitel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

### 3.1 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

### 3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.

Det må være en sammenheng mellom kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken.

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

#### 3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang per år.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

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

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

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

### **3.2.2 Lønssamtale**

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

### **3.2.3 Seniorpolitiske tiltak**

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

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

Den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

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

## **3.3 Tilleggslønn**

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

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

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

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

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

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

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

### 3.4 Ledere

#### 3.4.0 Innledende merknader

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

#### 3.4.1 Lederavlønning – toppledere mm

Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger:

*A Kommune/ fylkeskommune*  
Rådmann / ass.rådmann  
Adm. sjef / ass. adm. sjef

Rådmannens (tilsvarende ) toppledergruppe  
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

*B Bedrift*

Adm. dir (tilsvarende)

Generalsekretær

Adm. dir / generalsekretærens (tilsvarende) toppledergruppe

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

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

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

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

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
xxxx	Øverste administrative leder

**3.4.2 Andre ledere – avlønning**

Mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i henhold til 3.4.1, avlønnes etter 3.4.2. Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, punkt 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år.

Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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



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

### 3.4.3

3.4.1 og 3.4.2 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelsene i HTA for berørte stillinger.

### 3.4.4

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

## 3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum **kr. 270.000,-** uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avløeningen er pensjonsgivende. Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager per uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan. Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste tillegg).

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

## 3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen. Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.

## Kapitel 4 Sentralt lønns – og stillingsregulativ

Sentralt stillingsregulativ består av kapitel 4 A, 4 B og 4 C, og inneholder de ulike stillingers forhandlingsbestemmelser og minimumsavlønning.

### Kap. 4 A Forhandlingsbestemmelser

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

#### 4.A.1 Lokale forhandlinger

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

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

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

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

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

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

#### **4.A.2 Særskilte forhandlinger**

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt 4.A.1 og 4.A.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns-plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

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

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

Anke

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

#### **4.A.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere**

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

#### **4.A.4 Regulering 2.avtaleår**

Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14-fjorten- dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten- dagers varsel (dog ikke til til utløp før 1.mai 2005).

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

## Kap. 4 B Gjennomgående stillinger

Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jfr. kap. 1, § 12
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Ledere skal avlønnes over høyeste minstelønnsnivå for dem de er satt til å lede.

Gruppe	Minstelønn						
	0 år	4 år	8 år	10 år	10 år 1.2005	16 år	16 år 1.1.2005
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	196 000	201 000	211 000	234 000	240 000		
Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå	221 800	226 800	231 800	249 000	255 000		
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	257 900	262 900	267 900	287 000	293 000		
Stillinger m krav om høyskoleutd. med ytterligere spesialutdanning	278 600	283 600	288 600	310 000	316 000		
						16 år	16 år 1.1.2005
Lærer	268 000	287 000	294 000	302 000		333 500	340 500
Adjunkt	285 000	301 000	311 000	321 000		349 500	356 500
Adjunkt m tilleggsutd.	289 400	311 000	325 000	334 000		359 000	366 000
Lektor	298 000	318 000	338 000	354 000		384 000	391 000
Lektor m tilleggsutd	308 000	328 000	348 000	364 000		399 000	406 000

## Gjennomgående stillingskoder med hovedbenevnelse

Se for øvrig vedlegg 1

## Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Stillingskoder med hovedbenevnelse	
7352	Ambulansesjåfør	6771	Landbruksvikar
6014	Arbeider	6675	Miljøterapeut
6671	Arbeidsterapeut	6816	Musikk- og kulturmedarbeider
6572	Assistent	6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole)
7024	Barnepleier	6937	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgskole)
6508	Barnempedagog	7637	Pedagogisk leder*
7026	Bibliotekar	7249	Ped. psyk. rådgiver
7237	Branunkonstabel	xxxx	Pleiemedarbeider
7498	Distriktsmusiker (m. høgskole)		
7495	Distriktsmusiker (m. utd. utover høgskole)	7210	Renholder
6517	Ergoterapeut	7531	Saksbehandler
7517	Fagarbeider	6863	Sekretær
6936	Fagarbeider (m. særaldersgrense)	6912	Servicearbeider
6910	Fotterapeut	6883	Sjåfør
7066	Fysioterapeut	7168	Sosialkurator
6709	Førskolelærer	7534	Sosionom
7520	Førstesekretær	7617	Spesialfysioterapeut
7199	Helsesekretær	7681	Spesialhjelppleier
6185	Helsesøster	7522	Spesialpedagog
7076	Hjelppleier	7523	Spesialsykepleier
6190	Hjemmehjelp	7174	Sykepleier
6527	Håndverksmester	7100	Tannhelsesekretær
7592	Klinisk barnevernspedagog	7175	Tannpleier
7619	Klinisk sosionom	7177	Tekniker
6559	Konsulent	7710	Tvennfaglig spes. utd. m. høgskole
7196	Kontormedarbeider	6541	Vaktmester
6221	Kontrollør/inspektør	6455	Vernepleier

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

Leder /Fag- og arbeidsleder		Unge arbeidstakere	
7xxx	Leder/Fagleder	Alder	Minstelønn
7003	Arbeidsleder	Yngre enn 16 år	156 800
		Fra 16 år til 18 år	176 400

## Kap. 4 C Undervisningsstillinger i skolen

1. Stillingskodene 1402, 1403 og 0967 innplasseres i henhold til kompetanseforskrift gjeldende før 1.august 2002.
2. Undervisningspersonell tilsatt pr 30.04.2004 i stillingskodene 0960, 0961, 0962, 0963, 0965, 0966, 1423 og 1424 overføres og innplasseres som følger:

### Undervisningsstillinger, høgskoleutdanning:

0960 Morsmåslærer

0961 Lærer

### Undervisningsstillinger, minimum 4 år universitets-/høgskoleutdanning

0962 Adjunkt

### Undervisningsstillinger, minimum 5 år universitets-/høgskoleutdanning

0963 Adjunkt med opprykk

### Undervisningsstillinger, minimum 6 år universitets-/høgskoleutdanning

0965 Lektor

0966 Lektor med opprykk

### Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå jf HTA kap 4b

1423 Undervisningspersonell uten godkjent utdanning

1424 Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning

### Overføring av undervisningspersonalet i stillingskoder pr. 30.04.04 til nye stillingskoder pr. 01.05.04

Stillingskodene overføres slik:

0960 Morsmåslærer	til	xxxx Lærer
0961 Lærer		
0962 Adjunkt	til	xxxx Adjunkt
0963 Adjunkt med opprykk	til	xxxx Adjunkt m/tilleggsutdanning
0965 Lektor	til	Xxxx Lektor
0966 Lektor med opprykk	til	Xxxx Lektor med opprykk

Innplassering ved tilsetting skjer i hht. kompetanse, se egen protokoll.

## Kapitel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ

### 5.0 Innledende merknader

Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapitel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.

Lønnsfastsetting lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl. a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Lønn fastsettes som årslønn.

### 5.1 Stillinger

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

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

Leder	
8451	Leder

## 5.2 Årlig lønnsregulering

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

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

Anke

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

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

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

## 5.3 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere, kan det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelse.

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

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

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

## 5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

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



## Vedlegg 1 - Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenednelser

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

### Stillingskode for ledere med rapporteringebenednelser i kapitel 3

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

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

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap. 4 B:

Stillingskoder med hovedbenevnelse:	Rapporteringsbenevnelser:
7352 Ambulansesjåfør	Ambulansesjåfør Ambulansesjåfør I Ambulansebåtfører/mannskap
6014 Arbeider	Arbeider Arbeider I Badebetjent Feier Feierformann
6671 Arbeidsterapeut	Arbeidsterapeut Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder
6572 Assistent	Assistent Assistent I Assistent (barnehage/familiebarnehage) Assistent (sfo/skole) Bud Husøkonomassistent Kokkemedarbeider Internatassistent Sosialassistent Havneassistent Laboratorieassistent Stikningsassistent Teknisk tegner
7024 Barnepleier	Barnepleier Barnepleier I
6508 Barnevernpedagog	Barnevernpedagog Barnevernpedagog I
7026 Bibliotekar	Bibliotekar Bibliotekar I
7237 Brannkonstabel	Brannkonstabel Brannkonstabel I
7498 Distriktsmusiker (m. høgskole)	Distriktsmusiker (m. høgskole)
7495 Distriktsmusiker (m. utd. utover høgskole)	Distriktsmusiker (m. utd. utover høgskole) Distriktsmusiker I (m. utd. utover høgskole)

6517 Ergoterapeut	Ergoterapeut Ergoterapeut I Ledende ergoterapeut
7517 Fagarbeider	Fagarbeider Fagarbeider I Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør  Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider
6986 Fagarbeider (m.særaldersgrenser)	Fagarbeider (m.særaldersgrenser) Fagarbeider I (m.særaldersgrenser) Ambulansesjåfør m. fagbrev Feier Montør Renholdsoperatør Yrkessjåfør
6910 Fotterapeut	Fotterapeut Fotterapeut I
7066 Fysioterapeut	Fysioterapeut Fysioterapeut I
6709 Førskolelærer	Førskolelærer Førskolelærer I
7520 Førstesekretær	Førstesekretær
7199 Helsesekretær	Helsesekretær Helsesekretær I
6185 Helsesøster	Helsesøster Helsesøster I
7076 Hjelpepleier	Hjelpepleier Hjelpepleier I Miljøarbeider
6190 Hjemmehjelp	Hjemmehjelp Hjemmehjelp I Husmorvikar
6527 Håndverksmester	Håndverksmester

	Kommunejordmor
7592 Klinisk barnevernspedagog	Klinisk barnevernspedagog
7619 Klinisk sosionom	Klinisk sosionom
6559 Konsulent	Konsulent
	Førstekonsulent
	Formannskapssekretær
	Landbruksveileder
7196 Kontormedarbeider	Kontormedarbeider
	Kontormedarbeider I
	Fullmektig
6221 Kontrollør/inspektør	Kontrollør/inspektør
	Kontrollør/inspektør I
	Branninspektør
	Bygningkontrollør
	Overkontrollør
	Renholdsinspektør
	Rørleggerkontrollør
6771 Landbruksvikar	Landbruksvikar
	Landbruksvikar I
6675 Miljøterapeut	Miljøterapeut
	Miljøterapeut I
6816 Musikk- og kulturmedarbeider	Musikk- og kulturmedarbeider
	Musikk- og kulturmedarbeider I
	Distriktsmusiker
	Instruktør
	Musiker
6814 Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole)	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole)
	Musikk- og kulturskolelærer I (m. høgskole)
	Musikkterapeut
6937 Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgskole)	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgskole)
	Musikk- og kulturskolelærer I (m. utd. utover høgskole)

7637 Pedagogisk leder*	Pedagogisk leder
7249 Ped.psyk.rådgiver	Ped.psyk.rådgiver Ped.psyk.rådgiver I
Xxxx Pleiemedarbeider	
7210 Renholder	Renholder Renholder I
7531 Saksbehandler	Saksbehandler Saksbehandler I Revisor
6863 Sekretær	Sekretær Fagkonsulent i landbruk Regnsk.-/trekkontrollør
6912 Servicemedarbeider	Servicemedarbeider Servicemedarbeider I Aspirant Betjent Driftsoperatør Elektromaskinist Gårdsarbeider Havnebetjent Internatbetjent Kasserer/billettselger Kinomaskinist Klubbarbeider Kranfører Sjåfør med komb. arbeid Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt
6883 Sjåfør	Sjåfør Sjåfør I Rutebilsjåfør
7168 Sosialkurator	Sosialkurator Sosialkurator I Sosialkonsulent
7534 Sosionom	Sosionom Sosionom I

7617	Spesialfysioterapeut	Spesialfysioterapeut
7681	Spesialhjelpepleier	Spesialhjelpepleier
7522	Spesialpedagog	Spesialpedagog Spesialpedagog I Logoped
7523	Spesialsykepleier	Spesialsykepleier Spesialsykepleier I Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier
7174	Sykepleier	Sykepleier Sykepleier I Bedriftsykepleier Klin. spes. i sykepleie Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier
7100	Tannhelsesekretær	Tannhelsesekretær Tannhelsesekretær I
7175	Tannpleier	Tannpleier Tannpleier I
7177	Tekniker	Tekniker Tekniker I Driftsleder Driftstekniker Fjernvarmeoperatør Vedlikeholdstekniker
7710	Tverrfaglig spes.utd. m. høysk.	Tverrfaglig spes.utd. m. høyskole Spesialergoterapeut
6541	Vaktmester	Vaktmester Vaktmester I
6455	Vernepleier	Vernepleier Vernepleier I

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

### Utdanningsstillinger i kap. 4 B:

7711	Utdanningsstillinger m.m.
	Rapporteringsbenevnelser:
	Fysioterapeut i turnusåret Lærling Unge arbeidstakere

### Stillingskoder for leder / fagleder og arbeidsleder i Kapitel 4B

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

7003	Arbeidsleder / Formann
	Rapporteringsbenevnelser:
	Arbeidsleder
	Badebestyrer
	Bademester
	Brannformann
	Brannmester
	Daglig leder SFO
	Feierformann
	Formann
	Formann (m. særaldersgrense)
	Husøkonom
	Kantinebestyrer
	Klubbleder
	Lagersjef
	Maskinmester
	Maskinsjef
	Materialforvalter
	Montørformann
	Oppsynsmann
	Overbrann-/brannmester
	Overbrannmester m. utrykningsplikt
	Overmontør
	Teknisk leder
	Trafikkleder/-sjef
	Underbrannmester

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

**Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse i kapitel 4 C**

**Innrapportering til PAI registeret skjer på av av de avtalte rapporteringsbenevnelserne.**

Stillingskode	Hovedbenevnelse/rapporteringsbenevnelse
Xxxx	Lærer
Xxxx	Adjunkt
Xxxx	Adjunkt med tilleggstudanning
Xxxx	Lektor
Xxxx	Lektor med tilleggstudanning



### Stillingskoder for ledere med rapporteringebenevnelse i kapitel 4 C

Innrapportering til PAI registeret skjer på av av de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

XXXX Leder	Rapporteringebenevnelser:
	Rektor vg skole
	Rektor grunnskole
	Assisterende rektor vg Skole
	Assisterende rektor grunnskole

Xxxx Fagleder	Rapporteringebenevnelser:
	Avdelingsleder vg skole
	Avdelingsleder grunnskole
	Inspektør vg skole
	Inspektør grunnskole

### Stillingskoder med rapporteringebenevnelser i kap. 5:

Stillingskoder med hovedbenevnelse/ rapporteringebenevnelser	Rapporteringebenevnelser:
8001 Advokat	
8535 Arkitekt	
8112 Distriktsbibliotekar	
8084 Ingeniør	
8209 Jordmor	
8103 Konservator	
8527 Lege	
8293 Maskinist*	
8392 Prest	
8470 Psykolog	
8530 Rådgiver	Fagkonsulent i landbruk Formannskapssekretær
8301 Tannlege	
8533 Veterinær	

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

### Utdanningsstillinger i kap. 5:

8711	Utdanningsstillinger m.m. Rapporteringsbenevnelser: Advokatfullmektig Medisinerstudent m. lisens Turnuslege
------	---

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

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

8451	Leder	
	Rapporteringsbenevnelser:	
	Ass. adm.sjef	Klinikkssjef
	Ass direktør	Kommunaldirektør
	Ass. rådmann	Kommunalsjef
	Avdelingsjordmor	Kultursjef
	Barnehagesjef	Leder
	Biblioteksjef	Næringssjef
	Boligsjef	Overjordmor
	Brannsjef	Plansjef
	Byggeleder/sjef	Salgssjef
	Bygn./reguleringsjef	Sektorsjef
	Etatssjef	Sjefingeniør
	Fylkeskasserer	Skolesjef
	Fylkesrevisor	Storkjøkkensjef
	Havnefogd/-sjef	Vedlikeholdssjef
	Informasjonssjef	Økonomisjef

## Vedlegg til HTA – kapitel 3

### Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Hensikten med retningslinjene er å sikre en prosess som medfører at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. Dette innebærer blant annet: Drøftingsmøtet etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene bør drøfte bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav etter drøftingsmøtet. Dersom forhandlingene desentraliseres bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte i kommunen/fylkeskommunen også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

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

Dersom partene lokalt ikke blir enige om annet kan følgende legges til grunn i forhold til lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1:  
Første tilbud fra arbeidsgiver legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver. Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott. Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.  
Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.  
Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.  
Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

#### **Særskilt for årlig lønnsregulering etter pkt. 5.2:**

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.mai med mindre partene kommer til enighet om noe annet  
Forhandlingene skal være gjennomført innen 1.oktober.  
Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon / forhandlingssammenslutning er avsluttet.  
Eventuelle lønnsnivåer etter Hovedavtalens del A, § 6-2 bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er sluttført.

**Overføring av stillinger fra kapitel 4 til kapitel 5 pr. 01.05.2004**

7530 Rådgiver til 8530 Rådgiver

**Stillingskoder som utgår fra kapitel 4 pr. 01.05.2004**

7001 Advokat  
7535 Arkitekt  
6123 Dykker  
7084 Ingeniør  
6209 Jordmor  
7103 Konservator  
7527 Lege  
6293 Maskinist  
6564 Radiograf  
7392 Prest  
6470 Psykolog  
7301 Tannlege  
7533 Veterinær  
7453 Ass.leder  
7451 Leder

**Stillingskoder som utgår fra kapitel 5 pr. 01.05.2004**

8507 Fagkonsulent landbruk  
8142 Formannskapssekretær  
8564 Radiograf  
8621 Regnskaps- / trekkontrollør  
8531 Saksbehandler  
8003 Arbeidsleder  
8453 Ass. leder

# Særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring

## 1 Innledning

Avtalen er hjemlet i HTA kap. 0.

## 2 Generelt

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

## 3 Særbestemmelser

### 3.1 Arbeidstidsrelaterte bestemmelser.

#### 3.1.1 Tidsressurser og fordeling.

Tidsressurser til lov- og forskriftsregulerte tjenester: rådgivning om utdanning og yrkesvalg, sosialpedagogisk rådgivning, kontaktlærer og kontaktlærer for elevråd videreføres etter reglene i gjeldende avtaleverk pr. 30.04.2004. Jf vedlegg.

Organisering av dette tjenestetilbudet og fordeling av oppgaver og tidsressurs fastsettes etter drøftinger.

Gis undervisningspersonalet arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i årsrammen for undervisning, behandles dette på følgende måte:

- a. Arbeidet utføres i skoletiden/fellestiden om ikke annet avtales.
- b. Reduksjon for å utføre kontaktlærertjeneste, kontaktlærer for elevrådet og andre funksjoner der reduksjonen samlet utgjør 15% av årsrammen for undervisning eller mindre, medfører ingen endring i skoletiden/fellestiden.

- c. Der reduksjonen utgjør undervisning tilsvarende 40% av årsramme for undervisning eller mer, kan skoletiden/fellestiden økes inntil 1462,5 timer.
- d. For arbeidsoppgaver der det gis reduksjon i årsrammen for undervisning som i størrelse ligger mellom b og c, fastsettes skoletiden/fellestiden med bakgrunn i bestemmelsene i b og c.
- e. Tildeling av andre oppgaver ihht seniortiltakene, jf arbeidstidsavtalen, medfører ikke økning i skoletid/fellestid.

### **3.1.2 Byrdefull arbeidssituasjon.**

Ressurs til undervisningspersonale med en byrdefull arbeidssituasjon videreføres. Ressursnivået fastsettes ut fra gjeldende regelverk pr. 30.04.2004.

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

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

### **3.2 Diverse bestemmelser.**

#### **3.2.1 Lønn for funksjoner.**

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

Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger.

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

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

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

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

Tilleggene er pensjonsgivende.

### **3.2.2 Vikartimer innenfor skoletid/fellestid.**

Vikartimer som tas innenfor skoletiden/fellestiden og som ikke har inngått i den oppsatte arbeidsplanen, og ikke kommer til fratrukk i årsrammen for undervisning, godtgjøres med vanlig timelønn for undervisning., jf fellesbestemmelsene § 12 tilpasning til pkt. 12.5.

Det forutsettes at opprinnelig arbeid i aktuelt tidsrom utføres utenfor skoletid/fellestid.

### **3.2.3 Lønn til undervisningspersonalet.**

Lønnsfastsetting for undervisningsstillinger skjer f.o.m. 01.05.2004 etter reglene i HTA.

### **3.2.4 Stillingsvern**

Det personell i videregående skole som var tilsatt i uoppsigelig stilling da Opplæringslova ble iverksatt, pr. 01.08.99, kan ikke sies opp, men har plikt til å gå over i annen stilling dersom en skole blir innskrenket, omorganisert eller nedlagt. Overføring skal så vidt mulig skje til stilling som krever de samme faglige kvalifikasjoner. Vedkommende beholder lønn og de øvrige økonomiske rettigheter som er opparbeidet på overføringstidspunktet, men følger for øvrig de vilkår som gjelder den nye stillingen.

### **3.2.5 Utbetaling av lønn**

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

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

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

### **3.2.6 Voksenopplæring**

Undervisningspersonale i voksenopplæringen følger årsrammene som er vedlegg til arbeidstidsavtalen, og i tillegg videreføres de særlige lesepliktene for voksenopplæring gjeldende pr. 30.04.2004.

### **3.2.7 Lønnstrekk**

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

## **3.3 Skoleledelse**

### **3.3.1 Årsverket**

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid. Omfanget av undervisningen i forhold til stillingsstørrelsen følger årsrammene som er vedlegg til arbeidstidsavtalen.

Den enkelte leder med undervisningsplikt kan fordele årsverket på minimum 41 uker etter størrelsen på undervisningsplikten.

### **3.3.2 Ledelsesressurs**

F.o.m. 01.08.04 fastsetter kommunen/fylkeskommunen, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole. Ressursnivået ut fra gjeldende avtaler pr. 30.04.2004 videreføres som et minimum. Ved nye sko-



ler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, brukes gjeldende avtale pr 30.04.2004 som grunnlag for drøftingene om et nytt ressurnivå.

I grunnlaget for drøftingene om ledelsesressurs bør det i tillegg tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

### **3.3.3 Lønnsinnplassering**

Lønnsfastsetting for skoleledere skjer f.o.m. 01.05.2004 etter reglene i HTA. Skoleledere som tilsettes etter ovennevnte dato, skal sikres minimum den lønn de ville hatt etter gjeldende kriterielønssystem pr. 30.04.2004.

## **4 Virkningstid**

Avtalen gjelder f.o.m. 01.05.2004 t.o.m. 31.12.2005.

## Vedlegg 1 til Særavtale for undervisningspersonalet grunnskoleringa

### Ressursberegning til avtalens pkt. 3 A

#### Grunnskolen

##### *Pkt 3.1.*

*Sosiallærer/rådgiver/kontaktlærerfunksjon i ordinær grunnskole.*

Lærer som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning i grunnskolens ungdomstrinn får redusert leseplikten med 1 t/u pr. påbegynt 25 elever. Denne ressursen tas av «2- timersrammen» på ungdomstrinnet, se nedenfor.

I tillegg til minsteressurs (1 time pr. uke pr. påbegynt 25 elever) gis følgende tilleggsressurs til rådgiver-/ sosiallærertjeneste på grunnskolens ungdomstrinn: 2 % til skoler med 1 – 99 elever på ungdomstrinnet.

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd får redusert leseplikt:

##### Barnetrinnet :

Fådelte skoler	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser eller mer	2 timer pr. uke

##### Ungdomstrinnet :

Til og med 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser og mer	2 timer pr. uke

Denne ressursen tas av «2-timers rammen» på ungdomstrinnet, se nedenfor.

### «2-timers rammen» på ungdomstrinnet i grunnskolen

Det avsettes 2 timer pr. uke pr. klasse på ungdomstrinnet til arbeidsoppgaver utenom undervisning.

«2-timersrammen» benyttes på den enkelte skoles ungdomstrinn til arbeidsoppgaver utenom undervisning, som f.eks.:

- fagrettledning, seksjonsledelse
- sosialpedagogisk tjeneste

Fordeling til de ulike arbeidsoppgaver på den enkelte skoles ungdomstrinn reguleres i henhold til Medbestemmelsesavtalen for grunnskolen § 12.

Beregnet minsteressurs for sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning og kontaktlærertjeneste skal tas av «2-timersrammen», jf Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen pkt. 2 og vedlegget («administrative og pedagogiske ledelsesressurser i grunnskolen – beregningsregler») til denne avtale. Det kan gis ytterligere ressurs til slike funksjoner innenfor «2-timersrammen».

For øvrig kan det gis ytterligere ressurs for sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning og kontaktlærertjeneste innenfor de samlede ressurser til skolens ledelse, jf Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen pkt. 2 og 4.

### Videregående opplæring

Til pkt. 3.1.

#### Rådgivertjeneste.

Lærer som utfører rådgivertjeneste får leseplikten konvertert etter følgende beregning:

$$\underline{4,55\% \times \text{antall elever}}$$

25