

TARIFFREVISJONEN PR 01.05.2006 URAVSTEMMING

Vedlegg til rundskriv nr 09/06.

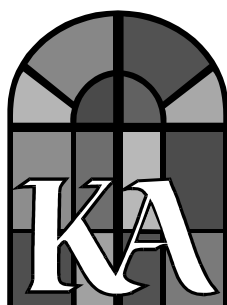
Svarfrist:

fredag 18. august 2006 kl 12.00.

(fristen må overholdes)

Stemmeseddel på siste side.

**Styret i KA anbefaler
medlemmene å stemme JA.**



PROTOKOLL

Dato: År 2006, den 22. juni
Sted: Kirkens hus, Rådhusgata 1-3, Oslo
Parter: KA og arbeidstakerorganisasjonene
Sak: Revisjon av Hovedtariffavtalen pr 01.05.2006

Etter felles- og sær møter ble partene enige om å anbefale forslaget til revisjon av Hovedtariffavtalen for perioden 01.05.2006 til 30.04.2008 slik det framgår av vedlegg til denne protokollen.

Svarfrist settes til 18. august 2006 kl 12.

KA (s)

Arkitektenes fagforbund (s)
Den norske kirkes presteforening (s)
Det Norske Diakonforbund (s)
Fagforbundet (s)
Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger,
sosionomer og vernepleiere (s)
Kateketforeningen (s)
KFO (s)
Musikernes fellesorganisasjon (s)
Naturviterforbundet (s)
Norges Ingeniørorganisasjon (s)
Norges Juristforbund (s)
Norsk Forskerforbund (s)
Norsk Sykepleierforbund (s)
Parat (s)
Samfunnsviternes fagforening (s)
Universitet- og høyskoleutdannedes forbund (s)
Utdanningsforbundet (s)

Innhold

1. Lønn	4
I Endringer i 2006.....	4
II Endringer i 2007.....	5
2. Til protokollen.....	6
3. Endringer i kapittel 1, Fellesbestemmelsene.....	7
4. Endringer i kapittel 2 Pensjonsforhold, Vedtekter for AFP og TPO	14
Kapittel 2 Pensjonsforhold	14
Vedlegg 2 Vedtekter for tjenstepensjonsordningen – TPO.....	16
Vedlegg 3 Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP.....	19
5. Endringer i kapittel 3.....	20
6. Endringer i kapittel 4.....	22
7. Endringer i kapittel 5.....	24
8. Endringer i kapittel 6.....	25
9. Endringer i kapittel 7.....	26
10. Avtale om partssammensatt arbeid med opplæring og utvikling (OU) i KA-området ...	27
11. HTA vedlegg 4.....	29
12. Tilpassinger til Oslo	31

1. LØNN**I Endringer i 2006****a) Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn, minimum kr 7.500 til alle ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 01.05.2006.

b) Endringer i minstelønn i kapittel 4

Generelt tillegg er inkludert i minstelønn. Virkningstidspunkt er 01.05.2006.

Lønnsgruppe	Minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
1	206.500	211.500	226.000	254.300	
2	232.300	237.300	246.800	269.300	
3	270.000	276.000	283.900	308.200	
4	289.100	294.100	300.600	330.000	
5	310.100	322.000	335.000	350.000	360.000

Krav til kompetanse:

Lønnsgr. 1: Stillinger uten særskilt krav om utdanning

Lønnsgr. 2: Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger

Lønnsgr. 3: Stillinger med krav om høyskoleutdanning

Lønnsgr. 4: Stillinger hvor det kreves utdanning i samsvar med Tjenesteordning for kateket, diakon og kantor fastsatt av Kirkemøtet (før 2007), og for stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

Lønnsgr. 5: Stillinger innen undervisning, diakoni og kirkemusikk hvor det kreves utdanning i samsvar med Tjenesteordningene fastsatt av Kirkemøtet og/eller hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i lønnsgr. 4 har relevant utdanning som tilsvarer 2 år fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå.

c) Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,2% pr 01.06.2006

Partene lokalt må ta høyde for relasjonsproblematikk knyttet til at ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak fra dette vil være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar i hht Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial-/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

De lokale forhandlingene slutføres innen 15.10.2006, med frist for anke til 01.12.2006. Partene vil ikke ha innvendinger mot at partene lokalt avtaler annen frist for slutføring av de lokale forhandlingene, men presiserer at fristen for anke må overholdes.

d) Unge arbeidstakere, ny minstelønn pr 01.05.2006

Unge arbeidstakere Pr 01.05.2006				
Alder	Brutto lønn		Ord. timelønn	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u
→ 14 år	103 250	8 604,17	55,93	52,95
15 år	144 550	12 045,83	78,30	74,13
16 år	165 200	13 766,67	89,49	84,72
17 år	185 850	15 487,50	100,68	95,31

II Endringer i 2007**Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på kr 7.500 til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 pr 01.05.2007.

Minstelønn

Minstelønnssetene endres med det generelle tillegget fra samme dato.

2. TIL PROTOKOLLEN

a) **Kompensasjon for søn- og helgedagsarbeid**

Arbeidstaker som har en arbeidstidsordning i virksomheten som medfører at vedkommende får fri sjeldnere enn hver 3. søn- og helgedag i snitt pr år, har rett til 2 dager ekstra fri uten trekk i lønn hvert år.

Fridagene avvikles direkte i sammenheng med ferie og kan ikke overføres.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for avvikling av fridagene etter drøfting med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte hvem som omfattes av bestemmelsen.

Bestemmelsen tas inn i Særavtale for kirkelige stillinger, pkt 2 ved reforhandling pr 01.01.2007, og gjøres gjeldende fra 01.01.2007.

b) **Vaktordninger**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden gjennomgår dagens bestemmelser i kapittel 1, § 4.3. Utvalget skal vurdere bruken av og behovet for disse ordningene, og evt foreslå endringer fram mot neste revisjon av HTA.

c) **Pensjon/HTA kapittel 1, §§ 10 og 11**

Partene er enige om å avvente det partssammensatte arbeidet i KS-området om utredning av en tjenestepensjonsordning og gjennomgang og klargjøring av bestemmelsene i HTA kapittel 1, §§ 10 og 11.

d) **Seniorpolitikk**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal vurdere behovet for seniorpolitiske tiltak i KA-området og utrede forslag til virkemidler som kan benyttes lokalt i virksomhetene.

3. ENDRINGER I KAPITTEL 1, FELLESBESTEMMELSENE

2.3 (5. ledd)

De lokale parter *drøfter utarbeidelsen av retningslinjer* for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger. Det vises til Vedlegg 5 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

2.4 ~~Legeattest Helseopplysninger~~

~~Tilsetting av arbeidstakere kan for spesielle stillinger gjøres avhengig av at det framlegges tilfredsstillende legeattest.~~
Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

3.2.1 Hovedregel

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

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

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Arbeidsmiljøloven § ~~58 A~~ 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § ~~60 nr. 2~~ 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.

4.2 37,5 t.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jfr Arbeidsmiljøloven §§ ~~41 og 46~~ 10-4 og 10-12.

4.2.2 35,5 t

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*
2. *Ved arbeid minst hver 3. søndag.*
3. *Ved døgnskiftarbeid.*

4.3 Vaktordninger

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

Vaktplan

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

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.4 Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § ~~51~~ 10-9.

Ny 4.7 Tjenestereiser

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

5.1.3 ~~Arbeid av ledende art i ledende stilling/særlig uavhengig stilling~~

~~Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling som har arbeid av ledende art eller i særlig uavhengig stilling 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.~~

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 27,00 pr. arbeidet time.

5.9 Smusstillegg

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

Smusstillegget er minst kr 1,50 pr. time.

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

6.3 *Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene*

§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av

- Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller*
- HTA kapittel 3 pkt 3.4*

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i HTA kapittel 3, pkt 3.4 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 7 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

(6.8 er flyttet inn under pkt 6.3)

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 *Utbetaling av lønn*

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

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

8.1.1 *Fradrag for trygd*

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

8.1.2 *Full lønn*

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

8.2 *Sykdom*

8.2.1 *Retten til sykelønn*

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

8.2.2 *Omfang / lønnens størrelse*

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i tilsammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

~~8.2.2.2 Kommunen kan etter personlig søknad fortsette utbetalingen på samme måte ut over 3 måneder. I slike tilfelle skal lønn også ut over 3 måneder medregnes i feriepenges grunnlaget 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.~~

8.2.2.1

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

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll.

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

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

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

~~8.2.3.1 Egenmelding~~

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

8.2.3.1 Dokumentasjon

8.2.3.3 Friskmelding

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

8.2.3.4 Kontroll

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

8.2.4 Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

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

~~Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jf. folketrygdloven § 14-4.~~

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

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

~~Flerbarnsfødsel~~

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

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

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

~~8.3.3 Varsel~~

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

8.3.4 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan *arbeidsgiver 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. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

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

~~8.3.5 Sykdom under svangerskap~~

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

~~8.3.6 Ny permisjon~~

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

8.3.4 Amming

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

~~8.3.8 Omsorgspermisjon for faren~~

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

~~8.3.9 Gjeninntreden~~

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

~~Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er tilsatt i virksomhet som omfattes av denne avtalen.~~

8.3.6 Fedrekvote

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

~~Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-19.~~

~~8.4 Adopsjon ett/flere barn~~

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

~~Lønn beregnes som i pkt. 8.2.2.1.~~

~~8.5 Tidskonto~~

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

8.3.7 Varslingsplikt

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

8.3.8 Ny permisjon

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

~~8.6 Barns og barnepasser sykdom~~

~~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 virksomheten etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2 og folketrygdloven kap. 9.~~

~~Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede~~

~~Retten til permisjon når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av Arbeidsmiljøloven § 33 A, annet ledd. Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom, jf. punkt 8.2 og Folketrygdloven kapittel 9.~~

~~Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.2.3.~~

~~Arbeidstakere gis rett til redusert arbeidstid, jf. Arbeidsmiljøloven § 46 A.~~

8.4 *Barns og barnepassers sykdom*

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

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

Rett til full lønn

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

8.5 *Tilbakekomst (Ny)*

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

4. ENDRINGER I KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD, VEDTEKTER FOR AFP OG TPO

Kapittel 2 Pensjonsforhold

- 2.1.3 Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til KAs ~~Kirkens-
Arbeidsgiverorganisasjon~~ tariffområde, jf. § 16-1 i vedtektene for TPO.
- 2.1.5 Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale ~~med Statens-
Pensjonskasse og kommunale pensjonsordninger mellom lovfestede
tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter
offentlige tjenstepensjonsordninger~~, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.
- 2.1.8 Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenstepensjonsforsikring.

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

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

Merknad: De virksomhetene som pr 31.12.1998 hadde tjenstepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningssfellesskap etter pkt 2.1.8, 2. og 3. ledd, jf. vedtektene for TPO § 13-2, 3. ledd.

~~Før saken kan avgjøres av fellelsrådet/menighetsrådet/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 virksomhetens øverste organ.

- 2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder
Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt 3.4.1 og kapittel 5, pkt 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

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

I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger. *Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling.* Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse

de siste 2 år ut over unntakene nevnt i foregående ledd likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

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

2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

- Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjongivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.
- I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.
- For at en nedgang i lønn ~~pga. redusert tilleggslønn~~ skal få innvirkning på fastsettelse av pensjonsgrunnlaget, må nedgangen i *samlet lønn for hel stilling* utgjøre minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp.

Vedlegg 2 Vedtekter for tjenstepensjonsordningen – TPO

§ 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

TPO skal være omfattet av avtale med ~~Statens Pensjonskasse, kommunale pensjonskasser og fellesråd/menighetsråd/virksomheter med pensjonsordning i andre selskaper mellom lovfestede pensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger~~ om overføring av pensjonsansiennitet («Overføringsavtalen»).

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

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

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

§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon

- a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 % av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kapittel 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 tjenestear.

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

- b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1. juli 1950, og *avdøde* ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1. juli 2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder for enker etter mannlige arbeidstakere med medlemskap i pensjonsordningen fra før 1. oktober 1976. De pensjonskasser som pr 30.04.2004 har annen dato beholder denne. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 % 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.

§ 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

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

§ 13-2 Premieutbetaling

4. Premieforfall – mislighold

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

Merknad:

~~Dersom lov om kommunal tjenestepensjon med forskrift krever at premien skal betales forskuddsvis, er partene enige om å justere teksten i samsvar med lovgivningen med sikte på lik praksis blant forsikringsgiverne og lik praksis som i KS-området.~~

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles ~~styret sekretariatet~~, jf. § 16-1. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jfr forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 8 b – 9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

§ 15-1 Anke til Trygderetten

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

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

§ 16-1 Styret for TPO og AFP

Styret består av medlemmer med personlige varamedlemmer; opptil 4 representanter fra KA med til sammen 4 stemmer, 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene med til sammen 4 stemmer. Stemmetallet til organisasjonene er uavhengig av hvor mange representanter som møter. KA peker ut leder av styret, for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter når lederen eller minst ett av medlemmene krever det. For at styret skal være vedtaksført må minst 1 representant fra KA og 2 fra arbeidstakerorganisasjonene være til stede.

~~Styret~~ Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de medlemmer som er tilstede.

Styrets oppgaver:

- a) ~~Ankebehandling~~ Behandle anker 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 KA-området
- e) Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet
- f) *Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker.*

~~Kapittel 17 – Ikrafttreden~~

~~§ 17-1 Ikrafttreden~~

~~Disse vedtekter gjelder fra 01.05.2004.~~

Vedlegg 3 Vedtekter for Avtalefestet pensjon – AFP

§ 2 Styre

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordningen – TPO, kapittel 16, (Vedlegg 2).

Flyttes til ny § 9. De andre § får forskjøvet nummerering tilsvarende. Henvisninger i teksten rettes opp redaksjonelt.

§ 98 Anke

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

Twist om forståelsen av vedtektene knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret.

~~Saken~~ *Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinnretning, som har behandlet søknaden sørger for videresendelse til styret.*

§ 10 Administrasjon

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

5. ENDRINGER I KAPITTEL 3

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønnsystemet forutsetter *en* lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.

Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner

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

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

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte *som omfatter alle lønnskapitlene* minst en gang pr år. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. *Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsettinger for lønnsforhandlingene.* Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks å samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå enighet mellom partene om dette.

Det vises til Vedlegg 4: Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk.

3.2.2 Lønnsamtale

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

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger (Ny)

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

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt *gjennom vurdering* ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.
3. Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv kapittel 4 eller kapittel 5.

3.4.1

Stillingskoder	
4950	Daglig leder/kirkeverge
4955	Leder (Hovedbenevnelse)
4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør
4955	Generalsekretær
4955	Gravlundssjef
4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef

3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/*fellestillitsvalgt*, avlønnes med minimum kr 284.000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

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

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

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

6. ENDRINGER I KAPITTEL 4

4.1 Lokale forhandlinger

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

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

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt.

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Uenighet om lønnsregulering/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 ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, ~~Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon~~ KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- ~~en stillings~~ arbeids- og 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 Hovedavtalen § 4-2.

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom ~~Kirkens-
Arbeidsgiverorganisasjon~~ KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen 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 forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før *1. mai 2007*).

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

4.5 Gjennomgående stillinger, innledende merknader

4. Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes ~~over høyeste-
minstelønnsnivå for arbeidstakere~~ *de høyere enn dem de* er satt til å lede. Unntak fra dette vil ~~eksempelvis~~ være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar i hht Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial-/spisskompetanse, retrettstilling eller *andre særskilte forhold lignende*.

4.6 Stillingskoder.

(Her settes inn minstelønnsstignene, jfr pkt 1)

Merknad til stillingskode 5200 Domkantor:

5200 Domkantor skal lønnes høyere enn minstelønn for 5202 Kantor

Nye stillingskoder

Stillinger uten fastsatt minstelønn

xxxx Prosjektleder

xxxx Dirigent/korleder

Endring av Rapporteringsbenevnelse i Vedlegg 1:

5137 Kirketjener – 5137 Kirkegårdsarbeider

7. ENDRINGER I KAPITTEL 5

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.
2. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer *gjennom vurdering* ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Lønn fastsettes som årslønn.

5.2 Årlig lønnsregulering

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

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

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai.

Anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, ~~Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon KA~~ og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

5.3 Annen lønnsregulering

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

8. ENDRINGER I KAPITTEL 6

6.1 Ny innledning:

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til en hver tid gjelder i opplæringsloven, hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Arbeidsgiver vurderer muligheten for å tilby, evt utvide antall læreplasser i virksomheten.

6.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge

Arbeidstiden for lærlinger under 18 år fastsettes innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3.

9. ENDRINGER I KAPITTEL 7

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til *30.04.2008*.

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

10. AVTALE OM PARTSSAMMENSATT ARBEID MED OPPLÆRING OG UTVIKLING (OU) I KA-OMRÅDET

Formål

Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jfr HA § 12-4.

Midlene skal benyttes til utvikling og gjennomføring av tiltak som kan imøtekomme både arbeidstakernes og virksomhetenes kompetansebehov.

Trekk

Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør 0,10 % pr år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr 01.12).

Arbeidstakernes andel er kr 130 pr årsverk pr år, og blir trukket av lønn i november hvert år. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd varighet skal trekkes.

OU-styret

Midlene forvaltes av et styre på vegne av KA og alle arbeidstakerorganisasjonene som er parter i KAs tariffområde.

Styret er sammensatt slik:

- 4 representanter fra KA. En av disse er styrets leder
- 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene:
 - en representant fra Fagforbundet med varamedlem
 - en representant fra KFO med varamedlem
 - en representant fra MFO med varamedlem
 - en representant fra Utdanningsforbundet/Kateketforeningen/Diakonforbundet med varamedlem

Mandat

Styret skal følge utviklingen i sektoren og forvalte midlene i samsvar med formålet innenfor følgende hovedområder:

- nasjonale opplæringstiltak
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp HA § 12
- omstilling og utvikling i kirkelig område, med fokus på motivasjon, erfaringsutveksling og kvalitetssikring, gjennom bred medvirkning i prosessene
- informasjon om lov- og tariff-forhold

Merknad

I den kommende tariffperioden skal partene ha særskilt fokus på oppfølging av de to tidligere satsingene om opplæring i medbestemmelse/tillitsvalgtdordning og arbeidstid/arbeidsplanlegging

- tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene.

Styret utarbeider for tariffperioden

- planer for sitt arbeid
- budsjett for de inntrukne midlene
- rapport og regnskap for styrets arbeid

Styret skal holde tariffpartene løpende informert om sitt arbeid.

Administrasjon

KA administrerer innkreving og regnskapsføring av midlene, og utfører sekretærfunksjon for styret. For dette arbeidet beregnes 15 % av den samlede årlige innbetalingen, som anslås å dekke de reelle kostnadene. Dersom KA eller andre påtar seg oppdrag som en del av de konkrete tiltakene som styret setter i verk, avtales særskilt honorar for dette.

Varighet

Denne avtalen gjelder fra 01.05.2006 til 30.04.2008.

11. HTA VEDLEGG 4

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk

Hensikten med retningslinjene er å sikre *gode* prosesser ~~slik som medfører~~ at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Dette innebærer blant annet:

- Drøftingsmøtet etter HTA kapittel 3 pkt 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene ~~bør~~ drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. *Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.*
- Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. ~~etter drøftingsmøtet.~~

I drøftingsmøte bør partene blant annet ta opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte. *Arbeidstakere i adopsjons- eller fødselspermisjon har rett til å fremme krav og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.*
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier.

Særskilt for de årlige lønnsforhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1

Dersom de lokale parter blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jfr pkt 3.2.1, annet ledd. Arbeidsgivere i et område (f.eks et prosti) oppfordres til å vurdere teknisk samarbeid for å rasjonalisere arbeidet med forhandlingene.

Dersom partene lokalt ikke blir enige om annet, kan følgende legges til grunn *ved gjennomføring av i forhold til* lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt 4.1:

- 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.

Merknad:

Partene erkjenner at dette kan skape særlige utfordringer i små virksomheter. Partene lokalt må drøfte hvordan dette skal løses.

- Tilbudet skal også omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte.
- 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 de årlige lønnsforhandlinger etter kapittel 3, pkt. 3.4 og kapittel 5, pkt 5.2

- *Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon er avsluttet.*
- *Tvistebehandling:*
Eventuelle lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er slutført.

12. TILPASSINGER TIL OSLO

1 Til HTA kap.1, § 5, Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m

HTA kap. 1, § 5 pkt. 5.1.1 får følgende tillegg:

a) For Oslo utbetales lørdags- og søndagstillegg ved 50 % overtid.

HTA kap. 1, § 5, pkt. 5.4.1 gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder:

b) Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33, 6 timers uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

2 Til HTA kapittel 1, § 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

HTA kap. 1, § 10, pkt. 10.4 bokstav B gjøres ikke gjeldende for Oslo.

For Oslo gjelder:

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de siste to år før dødsfallet.

3 Til HTA kapittel 1, § 11, Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

For Oslo gjelder følgende i tillegg til HTA kap. 1, § 11:

- a) Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal virksomheten bære utgiftene ved foreskrevet sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.
- b) Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.

Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

c) Definisjonen av samboer/ektefelle, jf. foran under pkt. 2.

d) Jf. HTA kap. 1, § 8, pkt 8.1.2 vedr. definisjon av lønn.

e) Arbeidstaker trekkes i lønn for ulykkesforsikring som er tegnet for fritiden.

Protokolltilførsel:

Ulykkesforsikring for fritiden er tegnet av fellelsrådet på vegne av de tilsatte.

4 Til HTA kapittel 1, § 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

For Oslo gjelder følgende i tillegg til HTA kap.1, § 12, pkt 12.2:

Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon skal regnes med i lønnsansienniteten.

Uravstemming
vedrørende revisjon av
HOVEDTARIFFAVTALEN
pr 01.05.2006 for KAs tariffområde

Navn på fellestråd/menighetsråd/virksomhet:

har den ___/___ 2006 gjort vedtak om å stemme

JA til det anbefalte forslaget (sett kryss)

NEI til det anbefalte forslaget (sett kryss)

(Sted, dato og underskrift)

Svarfrist: fredag 18. august 2006 kl 12.00.

Sendes KA, Postboks 1034 Sentrum, 0104 Oslo,
eller til telefax nr 23 08 14 09