



SAMMENLIGNING AV HOVEDPKT. I HTA I STATEN OG KA-SEKTOREN

ARBEIDSDOKUMENT TIL TARIFFGRUPPE
OM LØNSSYSTEM/HOVEDTARIFFAVTALE

Utarbeidet av KAs arbeidsgiveravdeling -
ajour pr. januar 2016.

	Partsbegrep	Omfang	Ekstraerverv
Stat	HTA 1.1.1 HTA i stat er inngått mellom staten og hovedsammen- slutningene.	HTA 1.1.2 1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt. 2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn tilsatte i heltidsstilling. 3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf Særavtale for lærlinger og lærekandidater).	HTA 1.1.4 Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse
KA	HA § 1-2 Hovedtariffavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. HA § 2-1 Avtalen gjelder for de virksomheter/organisasjoner som er medlem av KAs arbeidsgivervirksomhet. Hovedavtalen Del A inngår som kapittel 0 i Hovedtariffavtalen.	HTA § 1 1.1 Hovedregel Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer. 1.2 Deltidsstillinger Med deltidsansettelse forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter Hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.	Ikke tilsvarende bestemmelse i KA
Merknad			

	Samboere	Arbeidsleder
Staten	HTA 1.1.5 Samboere har de samme rettigheter som det ektefeller har etter hta, sentrale og lokale særavtaler.	HTA 1.3.3 Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig tillegg etter B-tabellen for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen (..) til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. (..)
KA	Ikke tilsvarende generell bestemmelse i KA, se likevel kap 1 pkt 10.3 om ytelse ved dødsfall.	HTA kap 4 pkt 4.5. nr 4 Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes 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.

	Forhandlinger på særlig grunnlag	Virkemidler
Staten	<p>HTA 1.4.2.1 Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det har skjedd</p> <ol style="list-style-type: none"> vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom. særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (...) 	<p>HTA 1.4.2.2 a) stillinger/arbeidstakere plassert i lønnsramme kan gis endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer</p> <ol style="list-style-type: none"> stillinger/arbeidstakere med lønnsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn stillinger/arb.t kan omgjøres til ny stillingskode tilstå tilleggsansiennitet Tilstå tillegg etter B-tabell og kronetillegg avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i. <p>Dersom partene er enige om det kan det også føres forhandlinger om</p> <ol style="list-style-type: none"> å endre lønnsrammer og lønnsspenn overgang mellom lønnsrammer og lønnsspenn
KA	<p>HTA kap 4 pkt 4.2</p> <p>Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:</p> <ul style="list-style-type: none"> -det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer -det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde -arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid (...) <p>Pkt 4.3 I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønsplassering for den enkelte arbeidstaker. (...)</p>	<p>HTA kap 4 pkt 4.5 nr 6 Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som fremgår av pkt. 4.6.</p> <p>Nr. 7 Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Se også pkt 4.6. som har oversikt over stillingskoder med minstelønn – gjengis ikke her pga plasshensyn – se beskrivelse på slutten av dokumentet</i>
Merknad		

	Parter	
Staten	HTA 2.1 Forhandlingene føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medl.org. evt. underavdelinger av disse. Alle tjenestemanns organisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som en part (hovedsammenslutningsmodellen)	
KA	<p>HA §8-5 Tillitsvalgt Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon for å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtale.</p> <p>HA § 8-6 Fellestillitsvalgt Tillitsvalgt felles for flere organisasjoner som alle er parter i KAs hovedavtale.</p> <p>HA § 9-2 a) De organisasjoner som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning etter denne avtale, jf § 8-6.</p> <p>HA § 8-6 Fellestillitsvalgt – Tillitsvalgt felles for flere organisasjoner som alle er parter i KAs hovedavtale).</p>	
Merknad		

	Forhandlingsregler Krav	Frist	Deltakere
Staten	HTA 2.2.1 Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner i forhandlingsområdet	HTA 2.2.2 Senest 14 dg. Etter krav om forhandlinger er kommet inn skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.	HTA 2.2.3 Forhandlingene skal som hovedregel føres av arbeidsgiver på forhandlingsstedet og tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene omfatter. Arbeidsgiverrepresentanter. og tillitsvalgte i organisasjoner på høyere nivå har likevel rett til å være til stede i forhandlingsmøtene. Partene er enige om at dette bør skje unntaksvis, og at når det skjer skal motparten på høyere nivå varsles.
KA	Kap 4 Pkt 4.1 4 ledd Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.	Ikke tilsvarende bestemmelse i KA, men se vedlegg 4 til HTA om god forhandlingsskikk.	Ikke tilsvarende bestemmelse i KA, men se vedlegg 4 til HTA om god forhandlingsskikk.
merknad			

	Lokal lønnspolitikk	Årlige forhandlinger
Staten	<p>HTA 2.3.1 Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk. (..)Likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidige tilsatte og tilsatte i permisjon ivaretas. (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - (..)felles plattform - (..)lønsmessige tiltak - (..)utarbeide oversikter og sammenstillinger på alle nivå, fordelt på kvinner og menn. 	<p>HTA 2.3.3 Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av de nevnte betingelser er oppfylt:</p> <p>a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. I tillegg kommer evt. overskudd som følge av at lønnsendring ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler). KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingsområdet. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønsmassen.</p> <p>b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten.</p> <p>(...)</p>
KA	<p>HTA kap 3 pkt 3.2 Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det sikres forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. (...)</p> <p>Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. (..)</p>	<p>HTA kap 4 pkt 4.1 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.(...)</p> <p>Se også kap 5 pkt 2 for tilsatte som lønnes etter kap. 5.</p>
Merknad		

	Særlige grunnlag	Tilsetning i ledig stilling
Staten	<p>HTA 2.3.4</p> <p>1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:</p> <p>a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.</p> <p>b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.</p> <p>c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.(...)</p>	<p>HTA 2.3.8</p> <p>1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arb.omr . orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen. (...)</p> <p>2. Ved lønsplassering tas hensyn til likelønn.</p> <p>3. Arb.g kan inntil 12 mnd etter tilsetning, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetning, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.</p>
KA	<p>4.2 Særskilte forhandlinger</p> <p>Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:</p> <ul style="list-style-type: none"> •det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer •det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde •arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid <p>For strekpunkt 1 og 2: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.</p> <p>For strekpunkt 3: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato kravet er framsatt eller det partene blir enige om.</p> <p>Uenighet om lønnsregulering/anke</p> <p>Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.</p>	

	<p>Dersom ingen av disse løsningene fører frem kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjonen, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.</p> <p>4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere</p> <p>I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.</p> <p>Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.</p>	
<p>merknad</p>		

Staten	<p>HTA §2 Definisjoner</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. For eksempel § 11 nr. 1. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent. 2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i § 13, 15, og 16 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling. 3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50%. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100%. Overtidstillegg er 50% av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100% av timelønnen. 4. Lønnsplan er (..) 5. Tjenesteansiennitet er (..) 6. Tilleggsansiennitet er (..) 7. Med virksomhet/driftsenhet legges samme definisjon til grunn som i hovedavtalen § 40. 8. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95. 9. Som samboere regnes – to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret fremgår at de har hatt samme bolig de to siste årene, eller - to personer med felles barn og felles bolig.(..) 10. Med deltidsansatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.
KA	<p>Ingen samlet paragraf med definisjoner – disse ligger i den enkelte paragraf.</p>
Merknad	

	Inn plassering på lønnsplan og opprykk	Beregning av ansiennitet ved tilsetting
Staten	<p>HTA § 3</p> <p>1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplan for vedkommende yrkesgruppe.</p> <p>2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.</p> <p>3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes.</p> <p>4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme toplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.</p> <p>5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.</p> <p>6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.</p>	<p>HTA § 4</p> <p>1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.</p> <p>2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen innen det statlige tariffområdet. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling i det statlige tariffområdet.</p> <p>3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i § 2 nr. 6. Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.</p>
KA	<p>Kap 4</p> <p>§ 4 Pkt 4.5 Innledende merknader</p> <p>1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.</p> <p>2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kapittel 1, § 12.</p> <p>3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.</p> <p>4. Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes 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.</p> <p>5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.</p> <p>6. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.</p> <p>7. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.</p>	<p>Kap 1</p> <p>§ 12 pkt 12.1 Lønnsansiennitet</p> <p>Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.</p>

	<p>Kap 3 Pkt 3.2.2 Lønnssamtale</p> <p>Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.</p>	
<p>Merknad</p>		

	Godskrivingsregler
Staten	<p>HTA § 5</p> <p>A. Generelle regler: Ved tilsetning godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut. 2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år. 3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig. <p>B. Spesielle regler:</p> <p>(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 47 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt. 2. Ved tilsetning godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjeneansienniteten. <p>C Særlige regler (...)</p>
KA	<p>§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser</p> <p>12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:</p> <p>Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.</p> <p>Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.</p> <p>Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.</p> <p>Ved tilsetning i stillingskode i lønnsgruppe 1, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.</p> <p>Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.</p> <p>12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.</p> <p>Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.</p> <p>12.1.3 Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.</p> <p>12.2 Lønn for deltidsstillinger</p>

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

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

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

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

12.4 Avlønning av vikarer

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

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kapittel 4 pkt. 4.3 og kapittel 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

**Merkn
ad**

	Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten
Staten	<p>HTA § 6</p> <p>Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permisjon med hel eller delvis lønn. 2. Permisjon ved oppdrag i tjenstemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv. 3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende. 4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid. 5. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år. 6. KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten
KA	<p>HTA</p> <p>§ 12 pkt 12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.</p> <p>Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.</p> <p>§ 14 Permisjon</p> <p>14.1 Kommunale og andre offentlige verv</p> <p>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.</p> <p>14.2 Velferdspermisjoner</p> <p>Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdage.</p> <p>14.3 Utdanningspermisjon</p> <p>Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.</p> <p>Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.</p> <p>I den utstrekning det etter menighetsrådets/fellesrådets/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre</p>

	<p>pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.</p> <p>Arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan og som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæring/kurs på sin lovbestemte ukefriday, gis ny fridag som kompensasjon.</p> <p>14.4 Bindingstid</p> <p>Plikttjeneste/bindingstid inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.</p> <p>14.5 Eksamen o.l.</p> <p>I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.</p> <p>Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.</p>
Merknad	

	Arbeidstid
Staten	<p>HTA § 7</p> <p>1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.</p> <p>Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden</p> <p>2. utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.</p> <p>Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.</p> <p>Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle</p> <p>3. dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.</p> <p>For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.</p> <p>For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.³</p> <p>4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KMD og hovedsammenslutningene</p> <p>Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note²</p> <p>5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.</p> <p>Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves</p> <p>6. med minimum ett døgn forhandsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.</p> <p>For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50%) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100%) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.⁴</p> <p>I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en</p> <p>7. tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer pr. døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom</p>

	<p>arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid kan gis som:</p> <p>a) enkeltfridager b) sammenhengende fridager c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.</p> <p>Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.⁵</p> <p>8. Forsøksordninger (...)</p> <p>9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.</p> <p>§ 16 nr. 2 I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul-, og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren tilmelønn tillagt 100%. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.</p>
KA	<p>HTA § 4 Arbeidstid</p> <p>4.1 Definisjon</p> <p>Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.</p> <p>4.2 37,5 t.</p> <p>Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.</p> <p>4.2.1 Kontoradministrasjon</p> <p>Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 4.2.</p> <p>4.2.2 35,5 t.</p> <p>Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:</p> <p>1 I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.</p> <p>2 Ved arbeid minst hver 3. søndag.</p>

3 Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 t.

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

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

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

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

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

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

4.5 Arbeidstidens inndeling

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

4.6 Helgeaftener o.l.

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

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun når det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1½ timelønn pr. arbeidsdag.

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

Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter § 5.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

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

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

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

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsene i §§ 6.5 og 6.6.

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

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

Merknad

	Kompensasjon for reiser innenlands
Staten	<p>HTA § 8</p> <p>a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.</p> <p>b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).</p> <p>c) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).</p> <p>2. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.</p> <p>Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid.</p> <p>Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50% for beregnet reisetid.²</p> <p>Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.</p> <p>3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.</p> <p>4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.</p> <p>5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.</p> <p>6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.</p>
KA	<p>HTA 4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid (tjenestereiser)</p> <p>1. Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).</p> <p>2. Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).</p> <p>3. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 og 2, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.</p>

4.Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr. uke for beregnet reisetid.

5.Dersom beregnet reisetid etter nr. 2 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr. uke pluss 50 % for beregnet reisetid.

6.Tilleggene etter HTA kapittel 1, § 5 utbetales ikke for beregnet reisetid.

7.Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

8.Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

9.Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes lokalt hvilke arbeidstakere dette gjelder.

10.For reise til og fra leir gjelder Særavtale for kirkelige stillinger pkt. 4.3.

11.For kurs/stabsturer mv. for ansatte hvor arbeidstakers eget forhold er sentralt for formålet med reisen, kan det inngås lokale avtaler uavhengig av pkt. 1-10.

Særavtale om reiseregulativet

(...)

2 Utgiftsdekning på tjenestereiser

Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands», med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i KAs tariffområde for tjenestereiser innenlands.

Tjenestereiser i utlandet

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Særavtale for reiser utenlands for statens regning», med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i KAs tariffområde for tjenestereiser utenlands.

3 Kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten

Der arbeidsgiver vurderer det som nødvendig for å kunne utføre arbeidet, kan arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan inngå avtale om at arbeidstakeren stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine

arbeidsoppgaver. Som kompensasjon for ovennevnte forpliktelse kan det avtales en godtgjøring på inntil kr 12 200 pr. år.

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstakeren forplikter seg til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker dokumentert tilleggspremie utover normalforsikringen.

4 Anvendelse av reiseregulativet

I KA-området skilles det normalt ikke mellom

a) reiser innen tjenstedistriktet som utføres som en fast del av arbeidet og som inngår som faste rutinemessige oppdrag, og

b) reiser innen tjenstedistriktet av ikke-fast karakter.

Alle slike reiser som er pålagt eller godkjent av arbeidsgiver godtgjøres som tjenstereiser etter Særavtale om reiseregulativet med følgende presisering:

1. For alle arbeidstakere fastsettes det et hovedarbeidssted. Reise til/fra hjem og hovedarbeidsstedet er arbeidsreise og dekkes av arbeidstaker.

2. For alle tjenstereiser forutsettes det at arbeidstaker selv dekker utgifter tilsvarende en strekning tur/retur hjem-hovedarbeidssted.

3. Dersom arbeidsdagen deles, vil de samme reglene gjelde for annet oppmøte, dersom dette er planlagt og ikke et ekstraordinært frammøte. Det er likevel ikke til hinder for at arbeidsgiver yter skyssgodtgjøring for reiser hjem-arbeidssted av personalpolitiske grunner. Slik godtgjøring vil da være en skatte- og avgiftspliktig ytelse.

4. Pkt. 1-3 gjelder også for reiser hjemlet i Særavtale for kirkelige stillinger pkt. 2.4.

5. For tjenstereiser innenfor tjenstedistriktet gjelder ikke Statens reiseregulativ § 9 om kostgodtgjørelse.

6. For tjenstereiser utenfor tjenstedistriktet, unntatt reiser etter pkt. 4, gjelder reiseregulativets alminnelige bestemmelser.

Merknad

	Lønnsutbetaling
Staten	<p>HTA § 9</p> <p>1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn³ den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.</p> <p>2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.</p> <p>3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.</p> <p>4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien</p> <p>5.6 I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn⁸ utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale⁹ med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.¹⁰</p> <p>6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.</p> <p>7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.</p>
KA	<p>HTA § 15 Utlønningsform</p> <p>Utlønning skjer over bank og post.</p> <p>Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn, og utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.</p>
Merknad	

	Lønn ved overgang til annen stilling
Staten	<p>HTA § 10</p> <p>1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Det samme gjelder i de tilfeller der både arbeidsoppgaver og arbeidstaker som følge av omorganisering overføres til annen virksomhet.</p> <p>2. Arbeidstaker som etter avtale med 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.¹</p> <p>3. Arbeidstaker som på grunn av omorganisering går over i lavere stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning dersom avgivende og/eller mottakende virksomhet vil betale lønnsdifferansen.</p> <p>4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykkbestemmelser.</p> <p>Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.</p> <p>Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales.</p> <p>Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.²</p> <p>5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen han hadde da yrkesskaden inntraff.³</p> <p>6. Deltidstilsatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.</p>
KA	<p>3.4 Omplussing</p> <p>3.4.1 Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.</p> <p>3.4.2 Andre forhold</p>

	<p>Arbeidstaker som etter avtale med menighetsrådet/fellesrådet/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.</p> <p>* virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet</p>
Merknad	

	<p>Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade</p>
<p>Staten</p>	<p>HTA § 11</p> <p>1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.</p> <p>Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.</p> <p>2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.</p> <p>3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.</p> <p>4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.</p> <p>5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.</p>
<p>KA</p>	<p>HTA § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon</p> <p>I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:</p> <p>8.1 Utbetaling av lønn</p> <p>Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.</p> <p>Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.</p> <p>8.1.1 Fradrag for trygd</p> <p>I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt,</p>

kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

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

8.2.2.1 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

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

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

8.2.3.2 Friskmelding

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

8.2.3.3 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 forsikringselskap.
Merknad	

	Stedfortredertjeneste
Staten	<p>HTA § 12</p> <p>1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.</p> <p>2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde</p> <p>Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.</p> <p>Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som benyttes i virksomheten.</p> <p>3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).</p> <p>4. KMD kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger</p>
KA	<p>§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering</p> <p>13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste</p> <p>Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.</p> <p>13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling</p> <p>Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover 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.</p> <p>13.3 Ferie/ferievikariat</p> <p>Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring oppptjenes heller ikke ved slikt vikariat.</p> <p>13.4 Konstituering</p> <p>Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.</p> <p>Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.</p>
Merknad	

	Overtid
Staten	<p>HTA §13</p> <p>1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.¹</p> <p>2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50% (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).</p> <p>3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).²</p> <p>4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling³, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:</p> <p>a) følger dem de er satt til å lede</p> <p>b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)</p> <p>c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.</p> <p>5. Deltidstilsatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.</p> <p>6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.</p>
KA	<p>5.1 Avgrensninger</p> <p>5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.</p> <p>§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid</p> <p>6.1 Definisjon</p> <p>Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.</p> <p>6.2 Avgrensning</p>

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8.

For øvrig vises til pkt. 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

§ 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 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1.850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

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.

	<p>3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.</p> <p>6.5.3 50 % For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.</p> <p>6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid</p> <p>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.</p> <p>6.6.2 50 %</p> <p>1 For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.</p> <p>2 For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).</p> <p>3 For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100%-tillegget tilsvarende.</p> <p>6.6.3 100 %</p> <p>1 For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.</p> <p>2 For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.</p> <p>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.</p>
Merknad	

	Ukentlig fritid
Staten	<p>HTA § 14</p> <p>1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefridag) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.</p> <p>2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.</p> <p>3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjenning.</p> <p>4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf § 13 nr. 3.1</p> <p>Pålagt overtidarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2.</p> <p>Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.</p> <p>5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfridag. Dagsverket regnes med i turnus.</p> <p>Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer.</p> <p>Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf § 16), ytes ingen godtgjørelse.²</p> <p>Avlønningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.</p>
KA	<p>HTA 5.6 Erstatning av fridag</p> <p>Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukefridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnus- eller arbeidsplanen 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 turnus- eller arbeidsplanen. Tilsvarende gjelder også for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4.3.</p> <p>5.7 Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager</p>

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.

Særavtale for kirkelige stillinger:

2.1 Arbeidstaker skal som hovedregel gis to fridager i uken. I deltidstillinger bør arbeidet konsentreres, slik at det oppnås flere fridager pr. uke.

2.2 Én gang pr. måned skal den ukentlige fridagen iht. aml. § 10-8 legges til søndag. Forutgående lørdag skal da være tjenestefri.

2.3 Det er ikke noe til hinder for at fritid etter pkt. 2.1, 2.2 og 2.5 legges til hellig- eller høytidsdag.

2.4 For å legge til rette for at den fritiden som er regulert i pkt. 2.1 og 2.2 blir realisert, kan kirkelig tilsatt pålegges tjeneste hos annet fellestråd ved gudstjenester og kirkelige handlinger etter avtale mellom fellestrådene.

2.5 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 fem dager ekstra fri uten trekk i lønn hvert år.

Dersom arbeidstakeren har hatt lengre fravær i løpet av året, kan dagene beregnes forholdsmessig.

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

Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte hvilke arbeidstakere som omfattes av bestemmelsen.

**Merkn
ad**

	Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.
Staten	<p>HTA §15</p> <p>1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 45% av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.1</p> <p>2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.2</p> <p>3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 pr. arbeidet time.3</p> <p>4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr 40,00 pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.</p> <p>Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.4</p> <p>5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:</p> <p>Fra kl. 06.00-20.00 kr 4,00 pr. løpende time.</p> <p>Fra kl. 20.00-06.00 kr 8,00 pr. løpende time.</p> <p>6. Arbeidstakere utbetales kr 110,00 pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.</p> <p>7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.</p> <p>Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.</p> <p>Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).</p>

KA

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 x 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 eller 5.3.

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,00 pr. arbeidet time.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 x For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn		Tillegg
fra	til	minst kr
-	289 999	45,-
290 000	349 999	54,-
350 000	-	56,-

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 25,00 pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

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

merkna

	Helge- og høytidsdager
Staten	<p>HTA §16</p> <p>1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100%, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.</p> <p>Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.1</p> <p>2. I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100%.2</p> <p>Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.</p> <p>3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.</p> <p>Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf § 13 nr. 4.</p> <p>4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).</p>
KA	<p>4.6 Helgeaftener o.l.</p> <p>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.</p> <p>Betalingsbestemmelse</p> <p>Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.</p> <p>HTA 5.3 Helge- og høytidstillegg</p> <p>5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.</p>

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

	Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet
Staten	<p>HTA § 17</p> <p>1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) om hviletid.</p> <p>Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.</p> <p>Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.</p> <p>2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.</p> <p>3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.</p> <p>For overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndagtillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsene § 15 nr. 5 pr. løpende time.</p> <p>4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50% eller 100% avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.</p> <p>5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.</p> <p>6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.</p> <p>Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.³</p>
KA	<p>4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt</p> <p>1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10²4 og 10-5.</p> <p>2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.</p> <p>3. Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.</p>

	<p>4.Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml § 10-8.</p> <p>5.Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.</p> <p>6.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.</p> <p>7.Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.</p> <p>8.Godtgjøring for særskilt arbeidstid etter § 5, pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tilleggene utbetales ikke til arbeidstakere som kommer inn under § 5, pkt. 5.1.3.</p> <p>9.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 reiseregulativet.</p> <p><u>Særavtale for kirkelige stillinger:</u></p> <p>5.1 For prester og diakoner ved institusjoner og sykehus som på grunn av bemanningssituasjonen ikke kan få etablert en beredskapsordning fordelt på flere etter Hovedtariffavtalens bestemmelser, skal det ytes en godtgjøring som fastsettes lokalt.</p>
<p>merknad</p>	

	Lønn ved sykdom eller skade
Staten	<p>HTA § 18</p> <p>1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.</p> <p>Sykdom - opptjening av nye rettigheter</p> <p>En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.</p> <p>Oppsigelse - lønn</p> <p>2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig tilsatt, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.</p> <p>Egenmelding, Melding ved sykdom</p> <p>3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27,11 jf likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.</p> <p>Legeerklæring, Dokumentasjon ved sykdom</p> <p>4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf folketrygdloven § 8-7.</p>
KA	<p>8.2 Sykdom</p> <p>8.2.1 Retten til sykelønn</p> <p>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.</p> <p>8.2.2 Omfang/lønnens størrelse</p> <p>Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 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.</p>

	<p>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.</p> <p>8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll</p> <p>8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring</p> <p>Fravær på grunn av sykdom bekreftees snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.</p> <p>Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.</p> <p>8.2.3.2 Friskmelding</p> <p>Virksomheten kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.</p> <p>8.2.3.3 Kontroll</p> <p>Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.</p> <p>8.2.4 Erstatningskrav</p> <p>Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.</p>
Merknad	

	Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming
Staten	<p>HTA § 19</p> <p>1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn.</p> <p>Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven³, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.</p> <p>2. Adopsjonspermisjon med lønn.</p> <p>Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.</p> <p>3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.</p> <p>Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.</p> <p>Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.</p> <p>Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.</p> <p>4. Amming.</p> <p>En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.</p> <p>5. Varsel.</p> <p>En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.</p> <p>Statens personalhåndbok (Departementets kommentarer til HTA § 19): Dødfødsel/spebarnsdød Departementet har bestemt at ved dødfødsel i den 27. svangerskapsuke eller senere, eller dersom barnet dør i foreldrepermisjonstiden, gis moren permisjon med lønn i inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49(59) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av foreldrepermisjonen. Eventuell foreldrepermisjon med lønn som er avviklet før barnet dør, medregnes ved beregningen av inntil 33 ukers permisjon som kan gis med lønn. Likevel slik at arbeidstaker etter dødsdatoen har rett til inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49(59) uker. (...)</p>

KA

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 kapittel 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

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 lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til stilling i virksomhet som omfattes av denne avtale når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet på grunn av svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

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

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

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarns adopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

	<p>Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapsliknende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.</p> <p>8.3.6 Fedrekvote</p> <p>Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven § 14-12.</p> <p>8.3.7 Varslingsplikt</p> <p>Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter pkt. 8.3 skal avvikles jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.</p> <p>8.3.8 Ny permisjon</p> <p>Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i pkt. 8.3, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.</p>
Merknad	

	Omsorg for barn
Staten	<p>HTA § 20</p> <p>1. En arbeidstaker som har omsorg¹ for barn til og med 12 år,² har rett til inntil 10 dager³ (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår⁴ for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk.⁵ Er arbeidstakeren alene⁶ om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.⁷</p> <p>2. For kronisk syke eller funksjonshemmede⁸ barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.</p> <p>3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.</p> <p>4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år¹⁰ med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.</p> <p>5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon¹³ for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.</p> <p>6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring¹⁴ i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.</p> <p>7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn,¹⁵ likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn.¹⁶ Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.</p> <p>Permisjon uten lønn, Delvis permisjon, Tjenestefri uten lønn - tre år</p> <p>Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80% lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.</p>

	<p>Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.</p> <p>Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.</p>
KA	<p>8.4 Barns og barnepassers sykdom</p> <p>Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.</p> <p>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.</p> <p>Rett til full lønn</p> <p>Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kapittel 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.</p> <p>8.5 Tilbakekomst</p> <p>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.</p>
merknad	

	Militærtjeneste og siviltjeneste
Staten	<p>HTA § 21</p> <p>1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.²</p> <p>2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.</p> <p>Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.³</p> <p>3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.</p> <p>4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.</p>
KA	<p>§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt</p> <p>9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser</p> <p>Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, 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.</p> <p>Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.</p> <p>9.2 Lønnens størrelse</p> <p>9.2.1 Forsørger</p> <p>Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.</p> <p>9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar</p>

	<p>Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.</p> <p>9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen</p> <p>Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.</p>
Merknad	

	Velferdspermisjoner
Staten	HTA § 22 Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.
KA	14.2 Velferdspermisjoner Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.
Merknad	

	Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning
Staten	<p>HTA § 23</p> <p>1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskedeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskedeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.2</p> <p>2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):</p> <p>A. Ektefelle eller samboer: 10 G.5</p> <p>B. Hvert barn under 25 år: 4 G.</p> <p>Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.</p> <p>C. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.6</p> <p>Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.</p> <p>3.7 Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.</p> <p>4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.</p> <p>5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.</p> <p>6. KMD fastsetter nærmere regler.</p> <p>7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.</p>
KA	<p>§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer</p> <p>10.1 Etterlatte</p> <p>For arbeidstaker, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklarings-penger 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.</p>

Beløpet fastsettes slik:

10.2 Ytelser

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 x Forsikringssummens begunstigelse

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

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

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

B Samboer (se dog bokstav C).

Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

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

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

10.4 Begravelsesbidrag

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

10.5 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

Merknad

	Ytelser ved yrkesskade
Staten	<p>HTA § 24</p> <p>1. Med yrkesskade^{2 3} forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».</p> <p>Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.⁴</p> <p>2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter⁵ forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.</p> <p>3. 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) etter § 18 nr. 2.</p> <p>Fagdepartementet 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.</p> <p>Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.</p> <p>4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.⁷ For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.</p> <p>5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte,⁸ jf nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).</p> <p>Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.</p> <p>6. Engangserstatningen utbetales¹⁰ i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):</p> <p>A. Ektefelle,¹¹ registrert partner,¹² jf § 2 nr. 8, eller samboer,¹³ jf § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).</p> <p>B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf bokstav A.</p> <p>C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.</p> <p>KMD fastsetter nærmere regler.</p> <p>7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15 G.¹⁵ Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.</p>

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet¹⁶ på 15% eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

15-29% medisinsk invaliditet 1 G.

30-70% medisinsk invaliditet 2 G.

Over 70% medisinsk invaliditet 3 G.

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G.

Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.

Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter,^{19 20} utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

KA § 11 x Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

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

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

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

11.2 Skade på reise

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

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

11.4 Tap i fremtidig erverv

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

11.5 Menerstatning

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

15-29% medisinsk invaliditet: 1 G

30-70% medisinsk invaliditet: 2 G

Over 70% medisinsk invaliditet: 3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.3.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

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

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

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

	Leir
Staten	<p><u>Særavtale for presteskabet § 10</u> Leirarbeid og lignende</p> <p>Arbeidstakers deltakelse på leir og lignende som medfører overnatting, skal fremgå av arbeidsplanen. Arbeidsgiver skal i samarbeid med tillitsvalgte på forhånd utarbeide en særskilt arbeidsplansom angir arbeidstakers arbeidstid. Reisetid til og fra leir inngår i arbeidstiden. Arbeidsgiver skal sørge for at den særskilte arbeidsplanen samordnes med planene for andre kirkelig tilsattes leiropphold.</p> <p>Det ytes en godtgjøring på kr 700 pr. døgn så lenge reisen og oppholdet varer. For leir som varer mer enn ett døgn, regnes seks timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn.</p>
KA	<p><u>Særavtale for kirkelige stillinger:</u></p> <p>4. Leirarbeid og liknende</p> <p>4.1 Lokal avtale</p> <p>For leiroppholdet skal det inngås lokal avtale mellom partene. Avtalen skal inngås innenfor rammen av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven. Avtalen skal inneholde arbeids- og bemanningsplan, bestemmelser om gjennomsnittsberegning og hviletider mv., samt opplysninger om ev. fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.</p> <p>4.2 Arbeidstid</p> <p>Det må sørges for at leiropphold er bemannet på en slik måte at arbeidsmiljølovens krav til daglig og ukentlig arbeidstid og arbeidsfri overholdes. Inntil 9 timer pr. døgn regnes som ordinær arbeidstid. Etter avtale kan dette utvides med arbeid av passiv karakter etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidsmiljøloven §§ 10-4, 10-8 og 10-12 gir bestemmelser om fravik fra de alminnelige arbeidstidsbestemmelsene. Avtale om fravik etter aml. § 10-12 (4) skal inngås med de sentrale parter. Arbeidsgiver har ansvar for at søknad om fravik sendes til de sentrale parter. Arbeid av passiv karakter regnes 1:1 som arbeidstid. Reise til og fra leirsted og liknende inngår i arbeidstiden.</p> <p>4.3 Godtgjøring</p> <ul style="list-style-type: none"> - Som alternativ til avspasering kan arbeid av passiv karakter lønnes med 1/3 lønn etter at spørsmålet er drøftet med arbeidstaker/tillitsvalgt. Eventuelle godtgjøringer etter HTA kapittel 1 § 5 ytes med full sats. Ytelsene faller bort ved utrykning/overtid. - For tid på leir og liknende utover det som er fastsatt som arbeidstid i arbeidsplanen utbetales 1/3 timelønn for hver time. Tillegget utbetales ikke ved utrykning/overtid. Dersom det er enighet mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan det i stedet for godtgjøring gis 1/3 times fri for hver time. - Det ytes en godtgjøring på kr 700 pr. døgn fra og med det 8. leirdøgnet pr. kalenderår pr. arbeidstaker som deltar på leir. For leir som varer mer enn ett døgn, regnes 6 timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn.
Merknad	

Lønnssystem staten

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivings- regler, fellesbest. § 5 B
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		42- 77	
1054	Kontorsjef		47- 89	
1056	Økonomisjef		47- 89	
1055	Personalsjef		47- 89	
1058	Administrasjonssjef		47- 89	
1057	Informasjonssjef		47- 97	
1407	Avdelingsleder		49- 87	
1059	Underdirektør		51- 89	
1211	Seksjonssjef		51- 95	
1477	Regiondirektør		53- 98	
1060	Avdelingsdirektør		55- 101	
1061	Assisterende direktør		55- 101	
1062	Direktør		55- 101	
1538	Fagdirektør		55- 101	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17	2	
1408	Førstekonsulent	LR21	1 el. 2	
1363	Seniorkonsulent		49- 74	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivings- regler, fellesbest. § 5 B	
1069	Førstefullmektig	LR03			
1070	Sekretær	LR09			
1409	Sekretær		35- 57		
1433	Seniorsekretær		39- 59		
1071	Kontorleder		42- 61		
90.500 RÅDGIVER					
1434	Rådgiver	45-76			
1364	Seniorrådgiver	60-97			
DEN NORSKE KIRKE					
09.860	PREST				
0922	Kapellan		LR26		1
1537	Prostiprest		LR26		1
1555	Sokneprest		LR45		
1465	Spesialprest			56- 82	
1466	Seniorprest			56- 83	
0933	Prost			66- 83	
0935	Domprost			73- 91	
1170	Biskop			85- 101	
09.865 KATEKET					
0936	Kateket		LR17		
0937	Kateket		LR23		

Kateket med teologisk embetseksamen eller utdanning som gir lektor- eller adjunktkompetanse skal lønnes som 0937 Kateket.

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28				
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR17	1	31	32	33	34	35	36	37	38										39	42					
	2	32	33	34	35	36	37	38	39										40	43					
	3	33	34	35	36	37	38	39	40										41	44					
	4	34	35	36	37	38	39	40	41										42	45					
	5	35	36	37	38	39	40	41	42										43	46					
	6	36	37	38	39	40	41	42	43										44	47					
	7	37	38	39	40	41	42	43	44										45	48					
	8	38	39	40	41	42	43	44	45										46	49					
9-21		(42-54)																							

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28				
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR23	1	41	42	43	44	45	46	47	48										49	50	51	53			
	2	42	43	44	45	46	47	48	49										50	51	52	54			
	3	43	44	45	46	47	48	49	50										51	52	53	55			
	4	44	45	46	47	48	49	50	51										52	53	54	56			
	5	45	46	47	48	49	50	51	52										53	54	55	57			
	6	46	47	48	49	50	51	52	53										54	55	56	58			
	7	47	48	49	50	51	52	53	54										55	56	57	59			
	8	48	49	50	51	52	53	54	55										56	57	58	60			

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28				
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR26	1	50	51	52	53	54	55	56	57										59						
	2	51	52	53	54	55	56	57	58										60						
	3	52	53	54	55	56	57	58	59										61						
	4	53	54	55	56	57	58	59	60										62						
	5	54	55	56	57	58	59	60	61										63						
	6	55	56	57	58	59	60	61	62										64						
	7	56	57	58	59	60	61	62	63										65						
	8	57	58	59	60	61	62	63	64										66						
9-21		(59-71)																							

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28					
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28	2				
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR45	1	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	
	2	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	
	3	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	
	4	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	
	5	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	
	6	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	
	7	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	
	8	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	
	9-21	(67-79)																							

Lønssystem KA:

4.6 Stillingskoder m/minstelønn

Pr. 01.05.2014 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 000 i hel stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jf. HTA kapittel 1, § 12.2. Garantibeløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen pr. 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Pr. 01.05.2015 er laveste grunnlønn kr 377 400 i hel stilling.

Lønnsgruppe 1:

Stillinger uten særskilt krav om utdanning.

5111 Arbeider
5117 Assistent
5137 Kirketjener *
5139 Klokker
5222 Klubbleder
5142 Kontorfullmektig
5228 Menighetsarbeider
5147 Organist
5149 Renholder
5103 Sanger
5155 Vaktmester

Minstelønn pr. 01.05.2014:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
273 700	273 700	278 800	278 800	293 800	339 900	342 400

Lønnsgruppe 2:

Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger.

5122 Barnepleier
5124 Fagarbeider
5249 Menighetsarbeider
5144 Menighetssekretær
5133 Miljøterapeut/-arbeider
5244 Organist
5151 Sekretær

Minstelønn pr. 01.05.2014:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
316 600	316 600	318 600	318 600	327 500	375 100	377 600

Lønnsgruppe 3:

Stillinger med krav om høyskoleutdanning.

5165 Barnevernspedagog
5243 Diakonimedarbeider
5169 Førskolelærer
5172 Ingeniør
5188 Konsulent
5237 Menighetsarbeider
5235 Menighetspedagog
5183 Organist
5198 Pedagogisk leder **
5185 Saksbehandler
5195 Sykepleier

Minstelønn pr. 01.05.2014:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
364 500	364 500	369 500	369 500	386 000	419 500	422 000

Lønnsgruppe 4:

Stillinger med krav om utdanning i samsvar med Tjenesteordning for kantorer, samt for utdanning i samsvar med Tjenesteordningene før 2005 for kateketer og diakoner. Gjelder også øvrige stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

5167 Diakon
5175 Kantor
5176 Kateket
5248 Menighetspedagog
5206 Rådgiver
5192 Spesialpedagog

Minstelønn pr. 01.05.2014:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
383 100	383 100	387 600	387 600	398 700	447 600	452 700

Lønnsgruppe 5:

Stillinger med krav om utdanning i samsvar med Tjenesteordningene for kateketer og diakoner, samt for stillinger innen kirkemusikk hvor stillingsinnehaveren i tillegg til kravene i Tjenesteordning for kantorer har relevant utdanning som tilsvarer fordypning på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå. Gjelder også øvrige stillinger med krav om mastergrad.

5107 Diakon
5200 Domkantor ***
5202 Kantor
5204 Kateket
5250 Menighetspedagog
5247 Rådgiver

Minstelønn pr. 01.05.2014:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
411 800	411 800	422 000	422 000	462 100	491 500	505 000

Merknad til lønnsgruppe 5:

Med virkning fra 1. mai 2009 får stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikkfaglig profesjonsutdanning på bachelor-nivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag/diplom-/mastergradsnivå et tillegg på minst kr 12 000.

Stillinger uten fastsatt minstelønn

5160 Arbeidsleder
5242 Ass. styrer v/barnehage
5241 Daglig leder i menighet ****
5246 Dirigent/korleder
5104 Forsker
5219 Fritidsleder
5201 Institusjons-/sykehusprest
5102 Kirketolk
5224 Leder
5226 Prest ****
5245 Prosjektleder
5199 Styrer v/barnehage

* 5137 Kirketjener som har fullført Kirketjenerskolen (modulene I, II og III) lønnes tilsvarende som fagarbeider (lønnsgruppe 2).

** 5198 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn minstelønn for 5169 Førskolelærer.

*** 5200 Domkantor skal lønnes minimum kr 15 000 høyere enn minstelønn for 5202 Kantor.

**** 5241 Daglig leder i menighet som har utdanning på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste minstelønnsats i lønnsgruppe 3. Daglig ledere i menighet som har lavere utdanning enn på høgskolenivå skal lønnes minst som høyeste minstelønnsats i lønnsgruppe 2.

***** Stillingskode 5226 Prest tilsatt i fellesråd/menighetsråd skal gis en minstelønn tilsvarende laveste grunnlønnsplassering for 0922 Kapellan i staten. Det skal ikke gis tillegg for særskilt arbeidstid etter HTA kapittel 1, § 5, ubekvem arbeidstid skal inngå i den totale lønsvurderingen. Fastsetting av virkningstidspunkt skal skje med hjemmel i HTA kapittel 4, pkt. 4.3. Forhandlingene skal gjennomføres så tidlig som mulig etter at endringer for 0922 Kapellan i staten har funnet sted.

Garantilønn, utregnet laveste årslønn og tillegg for ansiennitet på de ulike ansiennitetstrinn.

Lønnsgruppe	0 år Garantilønn	Utregnet	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1 Stillinger uten særskilt krav om utdanning	274 700	Tillegg for ansiennitet	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	2 500
		Laveste årslønn	280 200	283 000	286 000	294 100	340 400	342 900
2 Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	319 000	Tillegg for ansiennitet	6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	2 500
		Laveste årslønn	325 400	328 600	332 100	343 500	381 900	384 400
3 Stillinger med krav om høyskoleutdanning	367 500	Tillegg for ansiennitet	7 400	4 000	3 700	19 500	24 300	2 500
		Laveste årslønn	374 900	378 900	382 600	402 100	426 400	428 900
4 Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	385 600	Tillegg for ansiennitet	7 800	3 800	4 300	13 500	45 000	5 100
		Laveste årslønn	393 400	397 200	401 500	415 000	460 000	465 100
5 Stillinger med krav om mastergrad	416 300	Tillegg for ansiennitet	8 400	4 100	8 400	33 300	29 700	13 200
		Laveste årslønn	424 700	428 800	437 200	470 500	500 200	513 400

Ikke tatt med pga plass-/tidshensyn:

Staten:

HTA

Pkt 1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

Pkt 1.2 Lønnstabeller, likevel tatt med relevante lønnsrammer, 1.3 Stillingsplassering (med unntak av deler av 1.3.3)

Pkt 1.4 sentrale forhandlinger i perioden

2. Lokale bestemmelser

2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.3.2, 2.3.5, 2.3.6, 2.3.7, 2.3.9,

Kap 3 Fellesbestemmelsene - § 1 Generelt

Kap 4 Pensjon

Kap 5 diverse (boliglån, OU midler, medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling, seniorpolitiske tiltak, innleie m.m.)

Kap 6 avtalefestet ferie

Kap7 Varighet

Kap 8 Rettstvist

Kap 9 Protokolltilførsler

Enkelte Særavtaler:

Sentral særavtale om ferie for statstjenestemenn

KA:

§ 1 pkt 1.3 ekstraordinært arbeid

§ 2 Tilsetting (formkrav, kvalifikasjoner, heltid/deltid, midlertidig tilsetting, helseopplysninger)

§ 3 Oppsigelse omplassering (formkrav, oppsigelsesfrister, prøvetid, andre frister, innskrenkning/rasjonalisering, omplassering, andre forhold.) – pkt.3.4 om lønns plassering ved omplassering er likevel omtalt.

§ 5 pkt 5.9.Smusstillegg

§ 7 Ferie

§ 12 pkt 12.5 avlønning av alderspensjonister

Kap 2 pensjonsforhold

Kap 3 generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Kap 4 sentralt lønns- og stillingsregulativ

Kap 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ

Kap 6 Lærlinger

Kap 7 Varighet

Div vedlegg

Vedtekter tjenstepensjonsordning mm