

**HOVEDTARIFFAVTALEN**  
**FOR**  
**ORGANISASJONSMEDLEMMER**  
**PÅ KAs TARIFFOMRÅDE**

**01.01.2018-30.04.2018**



*Arbeidsgiver-  
organisasjon for kirkelige  
virksomheter*

# **Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer på KAs tariffområde 01.01.2018 – 30.04.2018**

## **KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A**

### **KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER**

#### **§ 1 Innledende bestemmelser**

##### **1.1 Hovedregel**

Denne hovedtariffavtalen gjelder medlemmer av KA som ikke er organer i Den norske kirke som oppført i vedlegg X.

##### **1.2 Deltidsstillinger**

Med deltidstilsatte 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 heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter denne Hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

##### **1.3 Ekstraordinært arbeid**

Settes det i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeiderne.

#### **§ 2 Tilsetting**

##### **2.1 Formkrav**

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

##### **2.2 Kvalifikasjoner**

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

##### **2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt**

### **2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger**

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger. Det vises til vedlegg 5: «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

### **2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie**

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

## **2.4 Helseopplysninger**

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

## **§ 3 Oppsigelse, omplassering**

### **3.1 Formkrav**

Oppsigelse skal skje skriftlig.

### **3.2 Oppsigelsesfrister**

#### **3.2.1 Hovedregel**

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

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

#### **3.2.2 Prøvetid mm**

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager.

### **3.2.3 Andre frister**

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

### **3.3 Innskrenkning/rasjonalisering**

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

### **3.4 Omplussing**

**3.4.1** Ved omplassing/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 lønnsplussing som en personlig ordning.

#### **3.4.2 Andre forhold**

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.

*\* virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet*

## **§ 4 Arbeidstid**

### **4.1 Definisjon**

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

### **4.2 37,5 t.**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

#### **4.2.1 Kontoradministrasjon**

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

#### **4.2.2 35,5 t.**

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

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

#### **4.2.3 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.

#### **4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt**

1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10 4 og 10-5.
2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.
4. Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml § 10-8.
5. Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.

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.

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

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.

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.

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

#### **4.5 Arbeidstidens inndeling**

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

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

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

#### *Betalingsbestemmelse*

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

#### **4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid (*tjenestereiser*)**

1. Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).

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).

3. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 og 2, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

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.

## **§ 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.

### 5.3 Helge- og høytidstillegg

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

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

### 5.4 Kvelds- og nattillegg

**5.4.1 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.

### 5.5 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.

### 5.6 Erstatning av fridag



Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom 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 vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4.3.

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

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

### **5.7.2 Forsømmelse/fravær**

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

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

## **5.9 Smusstillegg**

Hvis en arbeidstaker blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støy, varme eller håndtering av tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 3 pr. time.

Nærmere om størrelse, innretning og hvem som skal tilstås tillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

## **§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid**

### **6.1 Definisjon**

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

### **6.2 Avgrensning**

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide 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 møtgodtgjøring, 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 overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

2 For overtidarbeid på lørdager og søndager.

3 For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

### **6.5.3 50 %**

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

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

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

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

### **6.6.2 50 %**

1 For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.

2 For overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).

3 For overtidarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100%-tillegget tilsvarende.

### **6.6.3 100 %**

1 For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.

2 For overtidarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.

## **6.7 Overtid etter tilkalling**

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

## **6.8 Forskjøvet arbeidstid**

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

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

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

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid 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.

## **§ 7 Ferie**

### **I tillegg til ferieloven gjelder:**

#### **7.1 Erstatning av ferie**

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

#### **7.2 Feriepengetillegg i juni**

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

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

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

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

#### **7.3 Avtalefestet ferie**

**7.3.1** Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

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

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

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

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

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

**7.3.5** Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 (2), slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt.

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

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

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

### **I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:**

#### **8.1 Utbetaling av lønn**

Arbeidsgiver utbetaler sykkelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

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

### **8.1.1 Fradrag for trygd**

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, 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.

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

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 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.

### **8.2.3 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 forsikringsselskap.

## **8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon**

### **8.3.1 Opptjeningstid**

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

### **8.3.4 Amming**

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn, frem til barnet fyller to år.

### **8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere**

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

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

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

### **8.3.6 Fedrekvote**

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven § 14-12.

### **8.3.7 Varslingsplikt**

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

### **8.3.8 Ny permisjon**

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

## **8.4 Barns og barnepassers sykdom**

*Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.*

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

*Rett til full lønn*



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

## **8.5 Tilbakekomst**

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

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

### **9.1 Førstegangstjeneste/repetsjonsøvelser**

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 repetsjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

### **9.2 Lønnens størrelse**

#### **9.2.1 Forsørger**

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

#### **9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar**

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

#### **9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen**

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

## **§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer**

### **10.1 Etterlatte**

For arbeidstaker, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger 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.

Beløpet fastsettes etter punkt 10.2:

## 10.2 Ytelser

### 10.2.1 For ansatte med hybridpensjon:

Under	51 år	30,0 G	hvorav 20 G er merytelse	(G = grunnbeløpet
	51 år	28,5 G	hvorav 19 G er merytelse	i folketrygden)
	52 år	27,0 G	hvorav 18 G er merytelse	
	53 år	25,5 G	hvorav 17 G er merytelse	
	54 år	24,0 G	hvorav 16 G er merytelse	
	55 år	22,5 G	hvorav 15 G er merytelse	
	56 år	21,0 G	hvorav 14 G er merytelse	
	57 år	19,5 G	hvorav 13 G er merytelse	
	58 år	18,0 G	hvorav 12 G er merytelse	
	59 år	16,5 G	hvorav 11 G er merytelse	
Over	59 år	15 G	hvorav 10 G er merytelse	

Merytelsen skal ikke samordnes med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom etter kapittel 1 § 11.

### 10.2.2 For ansatte med offentlig tjenestepensjon:

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 forsikringselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

## **§ 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.

## **§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser**

### **12.1 x Lønnsansiennitet**

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

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i 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.

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

12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

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

## **12.2 Lønn for deltidsstillinger**

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

## **12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønnte 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. Timelønningen 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.

## **12.5 Avlønning av alderspensjonister med offentlig tjenstepensjon fra virksomheten**

Alderspensjonister som mottar offentlig tjenstepensjon fra virksomheten kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler i tjenstepensjonsordningen. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister som har folketrygdberegnet AFP.

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

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

## **§ 13 Stedfortredertjeneste/ konstituering**

### **13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### **13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode 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.

### **13.3 Ferie/ferievikariat**

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

### **13.4 Konstituering**

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

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

## **§ 14 Permisjon**

### **14.1 Kommunale og andre offentlige verv**

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.

### **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.

### **14.3 Utdanningspermisjon**

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan og som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæring/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.

### **14.4 Bindingstid**

Plikttjeneste/bindingstid inntil to år kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved opplæring.

### **14.5 Eksamen o.l.**

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

## **§ 15 Utlønningsform**

Utlønning skjer over bank og post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn, og utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.



## **KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD**

### **2.0 PENSJON**

#### **2.1 Pensjonsordningen (Hybrid)**

Det etableres en pensjonsordning for ansatte i henhold til Lov om tjenstepensjon av 13.12.2013.

##### **2.1.1 Premie og innhold**

a) Det skal ytes et årlig innskudd på til sammen 7% av pensjonsgrunnlaget, hvorav 5% dekkes av arbeidsgiver og 2% av arbeidstaker, for lønn fra første krone og opp til 12 G. Det gjelder ingen nedre aldersgrense for innmelding og ingen nedre grense for ansettelsesforholdets varighet.

For lønn mellom 7,1 G og 12 G skal arbeidsgiver dekke en tilleggssats på 18,1 %. Det skal være tilstrekkelig høyere sats for kvinner i henhold til lovens bestemmelser.

b) Beholdningen gis økning i takt med alminnelig lønnsvekst. Avkastning utover dette tilfaller reguleringsfondet, jfr. tjenstepensjonsloven § 4-6 (3). Dette gjelder kun de som til enhver tid er ansatt i foretaket jfr. tjenstepensjonslovens § 4-6 (2).

c) Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn jfr. tjenstepensjonsloven § 4-3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av § 4-3 (3).

d) Pensjonen skal ha livsvarig utbetaling, og skal årlig reguleres i tråd med tjenstepensjonsloven § 4-14 (2).

#### **2.2 Uførepensjon**

Det skal etableres en uførepensjonsordning i henhold til tjenstepensjonsloven kap 8.

Gjeldende legges til grunn som dekningsnivå:

- 3 prosent av lønnsgrunnlag inntil 12 G
- Tillegg på 66 prosent av lønnsgrunnlag mellom 6 og 12 G
- Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av lønnsgrunnlaget
- Barnetillegg på 4 prosent av lønnsgrunnlag inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av lønn opptil 6 G

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.

Uførepensjonen er uten fripoliseoppbygging.

### **2.3 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)**

Avtaleforholdet skal tilknyttes Fellesordningen for AFP.

Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vilkår for avtalefestet pensjon i LO/NHO-området, jf. vedlegg 1.

### **2.4 SLUTTVEDERLAGSORDNING**

Avtale om sluttvederlag (LO/NHO) gjelder for denne tariffavtale, jf. bilag X.

### **2.5 Virksomheter med offentlig tjenstepensjon**

Virksomheter som har offentlig tjenstepensjon (for eksempel KLP / SPK) kan til tross for pkt 2.1 opprettholde denne og følger da bestemmelsene i KAs hovedtariffavtale for Den norske kirke. En slik ordning skal inkludere offentlig AFP.

For de virksomheter som har ansatte som etter lov, forskrift eller stortingsvedtak kan være omfattet av offentlig tjenstepensjon skal virksomheten søke fritak fra kravet om privat AFP hos Fellesordningen for AFP.

## **KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER**

### **3.0 Bruttolønn**

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

### **3.1 Endret plassering i lønnskapittel**

Innplassering i kapittel 3 pkt. 3.4, kapittel 4 eller kapittel 5 skjer ved tilsetning. Endring av kapitteiltilhørighet kan skje dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. dog pkt 3.4.0 (3). Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

### **3.2 Lokal lønnspolitikk**

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

#### **3.2.1 Lokale drøftinger**

De lokale parter avholder årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, et lønnspolitisk drøftingsmøte som omfatter alle lønnskapitlene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og

5. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

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

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

Vedlegg 4: «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om noe annet.

### **3.2.2 Lønnssamtale**

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.

### **3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk**

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk.

Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være

- tilpasset arbeidstid,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

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

### **3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger**

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

## **3.3 Kompetanse – læring og utvikling**

### **3.3.1 Kompetanseutvikling**

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, yrkesutdanning, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver, omskolering og utvikling av realkompetanse.

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal vurderes i denne sammenhengen.

### **3.3.2 Kompetanseplaner**

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

### **3.3.3 Samarbeidsorganer**

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

Lokalt skal saker knyttet til etter- og videreutdanning normalt behandles i arbeidsmiljøutvalget. Dersom det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg, skal partene lokalt fastsette hvordan slike saker behandles.

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere

virksomheter for å bidra til et rasjonelt arbeid innenfor opplæringsfeltet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene. Nærmere bestemmelser om sammensetning og arbeidsform fastsettes lokalt.

Sentralt skal et partssammensatt utvalg arbeide med kompetansespørsmål og drive utvikling av opplæringstiltak.

Se også vedlegg 7: Om kompetanseutvikling

## **3.4 Ledere**

### **3.4.0 Innledende merknader**

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

### **3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)**

Lønn til daglig leder av virksomheten og lederstillinger på tilsvarende nivå og/eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året.

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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

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

<b>Stillingskoder</b>	
4950	Daglig leder
4955	Leder (hovedbenevnelse)
4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør

4955	Generalsekretær
4955	Gravlundssjef
4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef

### 3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 408 000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avløeningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

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

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

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

### 3.6 Tilleggslønn

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

- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kapittel 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg

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

Dersom partene lokalt er enige om det, kan også tillegg etter § 5.3 og 5.5 utbetales som pensjonsgivende tilleggslønn.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske

merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

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

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

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



## **KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV**

Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers minimumsavlønning/garantilønn.

*Fra 01.05.2015:*

Sentralt lønns- og stillingsregulativ inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansienitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansienitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

### **4.1 Lokale forhandlinger**

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

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

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

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

#### **Unighet om lønnsregulering/anke**

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

Dersom ingen av disse løsningene fører fram, gjelder Hovedavtalen § 4-3 med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

### **4.2 Særskilte forhandlinger**

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

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid

For strekpunkt 1 og 2: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

For strekpunkt 3: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato kravet er framsatt eller det partene blir enige om.

### **Uenighet om lønnsregulering/anke**

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.

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.

### **4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere**

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønsplassering for den enkelte arbeidstaker.

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

### **4.4 Regulering 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrig offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 0,9 % pr. 1.9.2017.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2017.

Partene velger selv hvilken framgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

#### **4.5 Innledende merknader**

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kapittel 1, § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
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 ihht. Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial /spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
6. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.
7. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.

#### **4.6 Stillingskoder m/minstelønn**

*Se også Vedlegg 1: Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og minstelønn.*

##### **Lønnsgruppe 1:**

tillinger uten særskilt krav om utdanning.

5111 Arbeider  
5117 Assistent

5222 Klubbleder  
5142 Kontorfullmektig  
5228

5149 Renholder

5103 Sanger  
5155 Vaktmester

Minstelønn pr. 01.05.2016:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
282 000	287 500	290 300	293 300	301 400	347 700	384 700

Minstelønn pr. 01.05.2017:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
286 500	292 000	294 800	297 800	305 900	352 200	389 200

## Lønnsgruppe 2:

Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger.

5122 Barnepleier  
5124 Fagarbeider  
5249 Menighetsarbeider  
5144 Menighetssekretær  
5133 Miljøterapeut/-arbeider

5151 Sekretær

Minstelønn pr. 01.05.2016:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
326 300	332 700	335 900	339 400	350 800	389 200	391 700

Minstelønn pr. 01.05.2017:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
331 300	337 700	340 900	344 400	355 800	394 200	399 200

## Lønnsgruppe 2B – (Opprettes fra 01.08.2017):

Fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning.

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning\*

Garantilønn pr. 01.08.2017:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
------	------	------	------	------	-------	-------

351 300	357 700	360 900	364 400	375 800	414 200	419 200
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

\*Med virkning fra 01.08.2017, innføres en ny lønnsgruppe 2B – fagarbeider med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning (minimum 60 fagskolepoeng/60 studiepoeng). Fagarbeidere som oppfyller krav til innplassering i lønnsgruppen, overføres pr. 01.08.2017 og årslønn justeres opp til laveste utregnede årslønn. Er noen lønnplassert over nytt nivå, overføres disse uten at det får lønnsmessige konsekvenser.

### Lønnsgruppe 3:

Stillinger med krav om høgskoleutdanning.

- 5165 Barnevernspedagog
- 5243 Diakonimedarbeider
- 5169 Barnehagelærer
- 5172 Ingeniør
- 5188 Konsulent
- 5237 Menighetsarbeider
- 5235 Menighetspedagog
  
- 5198 Pedagogisk leder \*\*
- 5185 Saksbehandler
- 5195 Sykepleier

Minstelønn pr. 01.05.2016:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
373 700	381 200	388 700	393 700	415 600	435 800	437 200

Minstelønn pr. 01.05.2017:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
376 200	383 700	391 200	396 200	418 100	438 300	450 500

### Lønnsgruppe 4:

Gjelder stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning.

- 5167 Diakon
- 5175 Kantor
- 5176 Kateket
- 5248 Menighetspedagog
- 5206 Rådgiver
- 5192 Spesialpedagog
- 5251 Organist

Minstelønn pr. 01.05.2016:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
405 800	414 200	422 500	428 100	437 200	469 400	472 000

Minstelønn pr. 01.05.2017:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
405 800	414 200	422 500	428 100	437 200	469 400	487 000

### Lønnsgruppe 5:

Gjelder stillinger med krav om mastergrad.

- 5107 Diakon
- 5200 Domkantor \*\*\*
- 5202 Kantor
- 5204 Kateket
- 5250 Menighetspedagog
- 5226 Prest
- 5247 Rådgiver
- 5252 Organist
- 5253 Domorganist\*\*\*

Minstelønn pr. 01.05.2016:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
422 100	451 700	457 100	461 600	481 200	509 000	528 300

Minstelønn pr. 01.05.2017:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
466 800	476 500	482 100	486 900	506 900	534 700	554 200

### 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

5245 Prosjektleder  
5199 Styrever v/barnehage

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

\*\*\*\* 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.

#### 4.7 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere (st.kode 5380) har minstelønn fastsatt i forhold til alder:

Minstelønn pr. 01.05.2016:

Alder	Pr. år	Pr. mnd	Ord. timelønn	
			35,5 t/u	37,5 t/u
→ 14 år	141 000	11 750	76,38	72,31
15 år	197 400	16 450	106,93	101,23
16 år	225 600	18 800	122,21	115,69
17 år	253 800	21 150	137,49	130,15

Minstelønn pr. 01.08.2017:

Alder	Pr. år	Pr. mnd	Ord. timelønn	
			35,5 t/u	37,5 t/u
→ 14 år	143 250	11 937	77,60	73,46
15 år	200 550	16 712	108,64	102,85
16 år	229 200	19 100	124,16	117,54
17 år	257 850	21 487	139,68	132,23

#### 4.9 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 01.08.2017

Lønnsgruppe:		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1. Stillinger uten særskilt krav om utdanning	Tillegg for ansiennitet	---	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
	Laveste årslønn	286 500	292 000	294 800	297 800	305 900	352 200	389 200

2.Fagarbeider- stillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet	---	6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
	Laveste årslønn	331 300	337 700	340 900	344 400	355 800	394 200	399 200
2 B. Fagarbeider med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	---	6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
	Laveste årslønn	351 300	357 700	360 900	364 400	375 800	414 200	419 200
3. Stillinger med krav om høyskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	---	7 500	7 500	5 000	21 900	20 200	12 200
	Laveste årslønn	376 200	383 700	391 200	396 200	418 100	438 300	450 500
4. Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	Tillegg for ansiennitet	---	8 400	8 300	5 600	9 100	32 200	17 600
	Laveste årslønn	405 800	414 200	422 500	428 100	437 200	469 400	487 000
5. Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	---	9 700	5 600	4 800	20 000	27 800	19 500
	Laveste årslønn	466 800	476 500	482 100	486 900	506 900	534 700	554 200



## KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

### 5.0 Innledende merknader

1.Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.

2.Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

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

### 5.1 Stillinger

3241	Daglig leder i menighet
3104	Forsker I
3104	Forsker II
3104	Forsker III
3201	Institusjons-/sykehusprest
3224	Leder
3226	Prest
3206	Rådgiver

### 5.2 Årlig lønnsforhandling

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

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

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

#### **Anke**

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for

organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjon, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

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

### **5.3 Annen lønnsregulering**

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

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

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

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

### **5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse**

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

## KAPITTEL 6 LÆRLINGER

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringslova, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Arbeidsgiver vurderer muligheten for å tilby, ev. utvide antall læreplasser i virksomheten.

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

*Definisjoner:*

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

**6.1.1** Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingkode 5124), eksklusiv tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 6.1.5.

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

### **6.1.2..... Fag som følger hovedmodellen**

Fag som følger hovedmodellen har 2 år i opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskapning. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår:..... 30%
2. halvår:..... 40%
3. halvår:..... 50%
4. halvår:..... 80%

### **6.1.3..... Fag som ikke følger hovedmodellen**

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår:..... 50%
2. halvår:..... 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:

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

2 ½ års læretid i virksomheten:

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

#### 3 års læretid i virksomheten:

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

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 6.1.2 og 6.1.3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

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

Lærlinger uten grunnkurs (VG1) og videregående kurs (VG2) i videregående skole etter Reform '94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

#### **6.1.5 Lønn lærekandidater**

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

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

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

#### **6.1.7 Prøveavleggelse**

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

#### **6.1.8 Rekruttering**

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

#### **6.1.9 Ubekvemstillegg**

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kapittel 1, § 5.

### **6.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge**

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

### **6.1.11 Annet arbeid**

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

### **6.1.12 Sykelønn og foreldrepenger**

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

### **6.1.13 Gruppelivsforsikring**

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

### **6.1.14 Bruttolønn**

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

## **KAPITTEL 7 VARIGHET**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2018.

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

## VEDLEGG

Vedlegg 1: Stillingskoder

Vedlegg 2: AFP

Vedlegg 3: Sluttvederlagsavtalen

Vedlegg 4: Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Vedlegg 5: Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Vedlegg 6: Avtale om OU-arbeid

Vedlegg 7: Om kompetanseutvikling

Vedlegg 8: Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utlegge (bemanningsforetak)

Vedlegg 9: Hjelpetabell med lønnsatser

Vedlegg X: Virksomheter som er bundet av denne hovedtariffavtale