



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. MAI 2016

KS

TILBUD

NR. 2

26. april 2016 kl. 10.00

HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2016

Det vises til KS' tilbud nr. 1, 12. april 2016. For øvrig legger KS følgende til grunn:

I ØKONOMI

KS legger med dette fram et samlet og helhetlig økonomisk opplegg med lønnsreguleringer for stillinger i HTA kapittel 4 og samordninger / endringer HTA kap 3, 4 og 5 slik de fremgår av vedlegg 3. Det presiseres at fordi de ulike elementene i tilbudet er en del av en samlet helhet, tar KS et særskilt forbehold om nye eller endrede tilbud.

Det økonomiske tilbudet gis pr. 1.6.2016 og bygger på følgende forutsetninger:

- Det innføres ansiennitetstillegg ved 16-års ansiennitet i alle stillingsgrupper.
 - Iverksetting skjer ved at berørte arbeidstakere får sentralt tillegg i form av at grunnlønn justeres opp til ny laveste utregnet årslønn på 16-årstrinnene.
 - For stillinger uten særskilt utdanning erstattes det G-regulerte garantibeløpet etter 20-års ansiennitet av det nye 16-årstrinnet hvor partene har ansvaret for reguleringen.
- Det innføres ny stillingsgruppe for fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning (minimum 60 fagskolepoeng).
 - Berørte arbeidstakere får sentralt tillegg for fagarbeiderstillinger. Fagarbeidere som oppfyller krav til innplassering i stillingsgruppen for fagarbeiderstillinger med fagskoleutdanning, justeres deretter opp til laveste utregnede årslønn.
- Stillingsgruppen «Stillinger med krav om høyskoleutdanning» overføres til stillingsgruppen «Lærer» som gis ny benevnelse: «Stillinger med krav om 3-årig Universitets- og høyskoleutdanning».
- Stillingsgruppen «Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning» overføres til stillingsgruppen «Adjunkt» som gis ny benevnelse: «Stillinger med krav om 4-årig Universitets- og høyskoleutdanning»
- Stillingsgruppen «Stillinger med krav om mastergrad» utgår og stillingskoden 7712 overføres til HTA kapittel 5.
- Ved iverksetting av lønnsreguleringene er samordningene og endringene i stillingsgruppene innfaset i HTA kapittel 4.
- Bestemmelsene om lokale forhandlinger for ledere i HTA kapittel 3.4 utvides.
- Samordningen og endringene i stillingsgruppene forutsetter tilpasninger til enkelte av bestemmelsene i lønnskapitler eller vedlegg.

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.6.2016

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.6.2016 slik:

Stillingsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	2 800	2 600	2 600	2 400	2 100	2 200	Inntil 44 300**
Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	8 100	8 300	9 700	9 200	4 100	2 500	Inntil 10 700**
Stillinger med krav om høyskole-utdanning	6 200	6 300	9 800	11 100	100 + 2 % *	2 % *	Inntil 30 100**
Stillinger m/krav om høyskole-utdanning m/ ytterligere spesialutdanning	30 200	30 800	35 300	36 600	32 200	2 % *	Inntil 27 000**
Lærer	2 % *	2 % *	2 % *	2 % *	2 % *	9 700	2 % *
Adjunkt	2 % *	2 % *	2 % *	2 % *	2 % *	6 700	2 % *
Adjunkt (m/ tilleggssutd.)	14 300	14 600	17 200	20 500	21 800	21 700	14 000
Lektor	14 100	14 400	17 000	20 300	21 800	21 400	14 000
Lektor (m/ tilleggssutd.)	15 100	15 400	18 000	21 200	24 200	24 000	14 400

* 2% av grunnlønn pr. 30.4.2016

** Berørte arbeidstakere får sentralt tillegg i form av at grunnlønn justeres opp til ny laveste utregnet årslønn.

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

B. HTA kapittel 4 – lønnstillegg til fagleder og arbeidsleder pr. 1.6.2016

Til ansatte i stillingskode 7003 Arbeidsleder og 7453 Fagleder gis et lønnstillegg på 1,8 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016.

C. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, pkt. 5.2 og kveldstillegg, pkt. 5.4.2 pr. 1.6.2016

Pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg økes fra kr. 50 til kr. 55.

Pkt 5.4.2. Tillegget økes fra kr. 21 til kr. 26.

D. HTA kapittel 3, pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt pr. 1.6.2016

Med virkning fra 1.6. 2015 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til 408 000,-

E. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.6.2016

Ved iverksetting av lønnsreguleringene pr. 1.6.2016, er samordningene og endringene i stillingsgruppene innfaset i HTA kapittel 4.

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.6.2016						
		0 år Garanti- lønn	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	277 500	1,90 %	1,00 %	1,00 %	2,80 %	16,70 %	15,70 %
	Utregnet tillegg for ans.		5 300	2 800	2 800	7 800	46 400	42 100
	Utregnet laveste årslønn		282 800	285 600	288 400	296 200	342 600	384 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	327 100	2,00 %	1,40 %	0,90 %	1,90 %	11,25 %	2,50 %
	Utregnet tillegg for ans.		6 600	4 600	3 000	6 300	36 800	8 200
	Utregnet laveste årslønn		333 700	338 300	341 300	347 600	384 400	392 600
	Fagarbeider med 1-årig fagskoleutdanning	347 100	1,90 %	1,32 %	0,86 %	1,90 %	10,48 %	2,35 %
	Utregnet tillegg for ans.		6 600	4 600	3 000	6 600	36 400	8 200
	Utregnet laveste årslønn		353 700	358 300	361 300	367 900	404 300	412 500
Gruppe 2	Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	373 700	2,00 %	2,00 %	1,33 %	2,25 %	6,47 %	8,04 %
	Utregnet tillegg for ans.		7 500	7 500	5 000	8 500	24 200	30 100
	Utregnet laveste årslønn		381 200	388 700	393 700	402 200	426 400	456 500
	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	415 800	2,00 %	1,98 %	1,33 %	2,18 %	3,07 %	6,48 %
	Utregnet tillegg for ans.		8 400	8 300	5 600	9 100	12 800	27 000
	Utregnet laveste årslønn		424 200	432 500	438 100	447 200	460 000	487 000
	Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	460 500	2,00 %	1,50 %	1,60 %	2,40 %	3,35 %	6,15 %
	Utregnet tillegg for ans.		9 300	7 000	7 400	11 100	15 500	28 400
	Utregnet laveste årslønn		469 800	476 800	484 200	495 300	510 800	539 200
	Lektor	482 900	2,00 %	1,60 %	1,65 %	1,30 %	5,20 %	8,45 %
	Utregnet tillegg for ans.		9 700	7 800	8 000	6 300	25 200	40 900
	Utregnet laveste årslønn		492 600	500 400	508 400	514 700	539 900	580 800
	Lektor (m/ tilleggsutdanning)	499 300	2,00 %	1,60 %	1,55 %	2,10 %	4,70 %	9,50 %
	Utregnet tillegg for ans.		10 000	8 000	7 800	10 500	23 500	47 500
	Utregnet laveste årslønn		509 300	517 300	525 100	535 600	559 100	606 600

II HOVEDTARIFFAVTALEN

A. Kapittel 1 Fellesbestemmelser

KS har gjennom forslaget til endringer i fellesbestemmelsene og vedlegg 2 til HTA søkt å fremlegge en helhetlig løsning, som balanserer forhandlings-sammenslutningenes krav og KS' behov for endringer.

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

B. Kapittel 2 Pensjon samt vedlegg 4 og 5 til HTA

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 2.

C. Kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 6 til HTA

KS legger med dette frem en helhetlig løsning, som hensyntar alle de fem sentrale parter krav.

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 3.

D. Kapittel 7 Varighet og regulering 2. avtaleår

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2018.

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

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2017 er også en del av grunnlaget. Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 (*tidligere 4.A.1*)) på 1,0 %.

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

III TIL PROTOKOLL

Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene

sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur. Det anbefales at veilederen tas i bruk for å sikre gode lokale prosesser.

Pensjon 2016

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og til pensjonsordningene i øvrige tariffområder, der dette er hensiktsmessig.

Arbeidet i det partssammensatte utvalget, som arbeider med pensjonsutfordringene, fortsetter. Partene er enige om at følgende premisser skal legges til grunn for det videre arbeidet:

Fremtidig tjenestepensjonsordning i KS-området skal

- gi gode insentiver til å stå i arbeid
- gi akseptable og forutsigbare kostnader
- gi kommuneansatte gode pensjoner
- være et forutsigbart system og enklere system
- bidra til bedre mobilitet i arbeidsmarkedet

Partene er enige om at i en slik fremtidig tjenestepensjonsordning bør

- alle år i jobb gi pensjonsopptjening
- tjenestepensjonen beregnes uavhengig av folketrygden
- pensjonen kunne tas ut fleksibelt fra 62 år
- pensjonen kunne kombineres med arbeidsinntekt
- pensjonen gi livsvarige ytelser
- pensjonen ha kjønnsnøytrale regler for opptjening og uttak av pensjon
- pensjonen omfatte en AFP-ytelse bedre tilpasset arbeidslinjen

Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense.

Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

Vedrørende de nye uførepensjonsreglene

Styret for pensjonskontoret bør følge nøye med på situasjonen for uføre ved overgang til nye regler. Dette bør gjelde både de som er uføre på overgangstidspunktet, og nye uføretilfeller etter at nye regler er trådt i kraft.

Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester
I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

Kompetanse – læring og utvikling

De sentrale parter viser til arbeidsgivers ansvar for kompetanse, læring og utvikling, jf. HTA kap 3, pkt. 3.3. Ved kartlegging av ansattes kompetanse og analyse av kommunens / fylkeskommunens kompetansebehov, skal behovet for fagarbeidere og fagarbeidere med relevant fagskoleutdanning også vektlegges.

Rett til stilling for merarbeid

Etter arbeidsmiljøloven § 14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til økt stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i tariffperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i hovedtariffavtalen.

Undervisning etter introduksjonsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn i grunnskolen/videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om arbeidsårets lengde.

Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2018.

Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht.tidligere HTA kap 4.A.1, **nå HTA kap 4.2.1**, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

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

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstrek~~et tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariff-teksten. Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

KS har gjennom dette forslaget til endringer i fellesbestemmelsene og vedlegg 2 til HTA søkt å fremlegge en helhetlig løsning, som balanserer forhandlingssammenslutningenes krav og KS' behov for endringer. KS tar derfor et særskilt forbehold om nye og endrede krav til fellesbestemmelsene og vedlegg 2.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 2 Tilsetting

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

siste ledd

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides **lokale** retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 2-~~"Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid"~~.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

første ledd

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten* sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B §1-4-1 og del C § ~~3-2~~ **3-1**.

§ 4 Arbeidstid

4.2.1 Kontoradministrasjon*

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

*** Bestemmelsen bortfaller 1. mai 2017.**

4.3.1.3 Utrykning

første ledd

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 prosent for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time, {14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til ½ time}.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1.3

utgår

~~Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tilleggene i pkt. 5.2, 5.4 og 5.9 avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.~~

~~Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*~~

~~* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.~~

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, 55- pr. arbeidet time.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

**** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.***

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1

Nytt siste ledd

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

**** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.***

5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 21,26 - pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

**** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.***

§ 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.

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

~~* Gjelder fra 01.07.2014~~

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

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

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

~~8.2.2.1~~

utgår

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

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

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. ~~10.4 B~~ **10.3 B**. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.5 Avlønning av alderspensjonister

andre ledd

Timelønn er kr ~~180,-~~ **191** pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det framgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen

Vedlegg 2 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid - heltidskultur

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

~~Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.~~

~~Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.~~

~~Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.~~

~~Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.~~

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a være:

Bruk av fortrinnsrett

Merarbeid

Utlysning av stillinger

Kompensasjon

VEDLEGG 2 – HTA Kapittel 2 samt vedleggene 4 og 5 til HTA

Rød skrift og rød gjennomstreking:	Avtalt mellom partene i protokoll av 12.10.2015.
Grønn skrift og grønn gjennomstreking:	Forslag fra pensjonskontorets styre
Blå skrift og blå gjennomstreking:	Krav/tilbud/presiseringer fra KS

Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

Vedlegg 5: Ny § 8-2, andre ledd, andre setning gis virkning fra 1. januar 2015.

Kapittel 2 Pensjonsforhold

Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 3 Vilkår

For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 4, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspolis i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenstepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt.

AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppebærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

Se § 8, [andre og](#) tredje ledd, vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

Vilkårene i § 3 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, tredje ledd for dem som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, annet ledd.

§ 5 Pensjonens sammensetning

Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. Full pensjon, før AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon som pensjonisten ville fått beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17.06.1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjongivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2010 nr. 10493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjongivende inntekt) § 3.

Fra den første i måneden etter fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, annet ledd er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, første ledd.

§ 8 Virkningstidspunkt mv.

AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder iht. § 2 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, ~~foreløpig uførepensjon, uføretrygdpensjon~~ eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreffer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, tredje ledd.

Det kan heller ikke tas ut avtalefestet pensjon samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis avtalefestet pensjon. Det kan heller ikke ytes avtalefestet pensjon etter denne ordningen til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

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

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

Vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

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

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

Denne paragrafen gjelder ikke ved beregning av ~~atferings-/midlertidig uførepensjon~~ og uførepensjon etter kapittel 8.

Kap. 7 Alderspensjon

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

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

- 1* aldersgrensen er nådd eller
- 2* sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
- 3* medlemmet har fylt 67 år eller
- 4* medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
- 5* medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS'

tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller 6. medlemmet fratrådte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

Alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 er avtalefestet pensjon som er beregnet etter reglene for alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Avtalefestet pensjon kan ikke tas ut samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6. Det kan heller ikke ytes alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

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

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 7-4 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i pkt.nummer 5 eller 6 ovenfor.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Ved beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon tas det hensyn til hvor stor del av inntektsevnen som er tapt (uføregraden) og medlemmets medlemstid. Har medlemmet tapt hele inntektsevnen, utgjør full pensjon summen av

- 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp, likevel ikke mer enn 6 prosent av pensjonsgrunnlaget,
- 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet og
- 69 prosent av den delen av pensjonsgrunnlaget som er mellom 6 og 12 ganger grunnbeløpet.

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet. Det samme gjelder når medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav a og ikke lenger har rett til arbeidsavklaringspenger fra folketrygden. Dersom medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav d første punktum, skal pensjonen likevel beregnes etter første ledd i paragrafen her, jf. tredje til sjuende ledd.

Det pensjonsgrunnlaget medlemmet har på det tidspunktet uførepensjonen skal begynne å løpe, benyttes ved beregningen. Pensjonsgrunnlaget fastsettes etter kapittel 4, unntatt bestemmelsene i § 4-3 om gjennomsnittlig stillingsprosent. Dersom sykdommen, skaden eller lytet har redusert inntektsevnen gradvis, kan det ved beregning av pensjonen tas utgangspunkt i det pensjonsgrunnlaget medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod. Den stillingsprosenten medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod, skal da legges til grunn ved beregningen.

Dersom uføregraden er lavere enn 100 prosent, fastsettes pensjonen til en forholdsmessig andel av beløpet beregnet etter første og andre ledd.

Er medlemstiden kortere enn 30 år, avkortes pensjonen forholdsmessig. Det skal medregnes medlemstid medlemmet ville ha fått om han eller hun var blitt stående i stillingen til aldersgrensen (framtidig medlemstid), men ikke ut over 67 år.

Det medregnes ikke framtidig medlemstid dersom pensjonen er innvilget etter § 8-1 femte ledd. Uførepensjonen skal da avkortes etter forholdet mellom medlemstiden og den medlemstid vedkommende ville ha fått fra den dag han eller hun ble medlem av pensjonsordningen og fram til aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

Skyldes uførheten en skade eller sykdom som er en umiddelbar følge av usedvanlig påkjenning eller ulykkestilfelle i tjenesten, skal pensjonen beregnes med full medlemstid.

§ 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Midlertidig uførepensjon og uførepensjon skal utbetales fra og med den måneden medlemmet fyller vilkårene. Pensjonen faller bort i den utstrekning det utbetales lønn under sykdom eller sykepenger fra folketrygden. Etterbetaling av pensjon til medlem som mottar arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 eller uføretrygd etter folketrygdloven kapittel 12, skal skje med samme virkningstidspunkt som for folketrygdens ytelser.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon faller bort fra og med måneden etter at medlemmet når aldersgrensen for stillingen, men senest fra måneden etter fylte 67 år. Ved dødsfall utbetales pensjonen til og med måneden etter døds måneden. Dersom avdøde etterlater seg ektefelle, løper pensjonen ytterligere en måned.

Dersom arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 er redusert eller stanset av andre grunner enn ved samtidig arbeid etter folketrygdloven § 11-18, kan midlertidig uførepensjon reduseres eller stanses tilsvarende.

Et medlem som forsettlig er skyld i at inntektsevnen er nedsatt, har ikke rett til midlertidig uførepensjon eller uførepensjon. Medlemmet har heller ikke rett til pensjon dersom han eller hun uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak. Det samme gjelder dersom medlemmet opptrer på en måte som vedkommende bør forstå kan forverre helsetilstanden eller forlenge arbeidsuførheten.

Dersom medlemmet beholder retten til opprinnelig uføregrad etter folketrygdloven § 12-910 tredje ledd (hvilende rett), beholder medlemmet også retten til opprinnelig uføregrad etter bestemmelsene her i samme tidsrom. Medlemmet må gi forsikringsgiver melding om at retten til opprinnelig uføregrad fra folketrygden er i behold.

§ 13-2 Premiebetaling

1 Premie

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

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

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder. [Forsikringsgiver kan skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.](#)

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

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

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

Ved etterinnmelding kan det innkreves en særskilt beregnet forsikringsteknisk engangspremie for den periode etterinnmeldingen gjelder. Det samme gjelder ved andre endringer i medlemskapet tilbake i

tid. Krav på forsikringsteknisk beregnet premie forfaller på det tidspunkt etterinnmelding foretas.

2 Premie ved redusert lønn/permisjon

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

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

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

3 Trekk av medlemsinnskudd

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

4 Premieforfall – mislighold

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsvirksomhetsloven § 10-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfallstidspunkter.

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles sekretariatet, jf. § 16-2. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 10-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

VEDLEGG 3 – HTA kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 6 til HTA

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariff-teksten.

KS har gjennom dette forslaget til endringer i lønnskapitlene og vedlegg 1 og 6 til HTA søkt å fremlegge en helhetlig løsning, som balanserer forhandlingssammenslutningenes krav og KS' behov for endringer. KS tar derfor et særskilt forbehold om nye og endrede krav til lønnskapitlene og vedlegg 1 og 6.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 - Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål.

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. ***Det bør tilstrebes enighet om kriteriene.***

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester
- ***Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene***

Den lokale Lønnspolitikken skal:

- ***U***tformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.
- ~~Lønnspolitikken skal~~ ***L***egge til rette for faglige karriereveier og avansementmuligheter, ~~og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.~~
- ~~Angi kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.~~
- ~~Det skal være~~ ***E***tablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- ***Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.***

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

3.3 - Kompetanse - læring og utvikling

2. ledd:

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, og stimulere til faglig refleksjon, **og tilrettelegge for** kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

3.4.0 - Innledende merknader og stillingskoder for ledere

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2 **og 3.4.3**. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. ~~Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon.~~ **Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.**
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3, pkt. 3.4, skal følgende stillingskodene ~~i vedlegg 1~~ benyttes:.

Tabellen med stillingskoder i kap. 3.4 flyttes til vedlegg 1

~~3.4.2 Andre ledere – avlønning~~

3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.3 Lederavlønning – leder

Ny, utvidet lederlønnbestemmelse

Lønn til ledere som i sin stilling innehar et delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.4. Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning

Ny overskrift, ellers uendret

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05 og 01.10 hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

Endret ansvarsområde

Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål

Utøvelse av lederskap
Betydelige organisatoriske endringer
Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.35 Endring i nummerering og tilpasning til ny 3.4.3
3.4.1, ~~og~~ 3.4.2 **og 3.4.3** erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1, ~~og~~ 3.4.2 **og 3.4.3** skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

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

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser består av kapittel 4A, 4B og 4C, og inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

4.0 Innledende merknader hentet fra «Innledende merknader» i hhv. 4B og 4C

- 1 Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, *jf. i vedlegg 1 og 6 til HTA.*
- 2 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
- 3 Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
- 4 Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- 5 ~~Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.~~
- 5 Stillingskoder med hovedbenevnelse *framgår av*. Se for øvrig vedlegg 1 til HTA.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell kommer

Kapittel 4.2-A Forhandlingsbestemmelser

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

4.2A.1 – Lokale forhandlinger

Kun endring i

4.2A.2 - Særskilte forhandlinger

nummereringen

4.2A.3 - Beholde og rekruttere arbeidstakere

4.2A.4 - Kompetanse

~~Stillingskoder med hovedbenevnelse. Se for øvrig vedlegg 1.~~ Tabellene med stillingskodene i

kap. 4B og 4C flyttes til vedlegg 1

Det innføres nye stillingskoder:

7953 Fagleder i skolen

xxxx Barnehagelærer uten godkjent utdanning

Det innføres ny merknad til stillingskode 7637 Pedagogisk leder:

Barnehagelærer med faglederansvar

Stillingskoder utgår og overføres til HTA kap 3.4:

7451 Leder

7951 Rektor/leder

7954 Avdelingsleder/undervisningsinspektør/fagleder

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

Pkt. 5.1 – Tabell med stillingskoder i kap. 5 flyttes til vedlegg 1

Det innføres nye stillingskoder:

8xxx Stillinger med krav om mastergrad

8453 Fagleder

Det innføres ny rapporteringsbenevnelse til 8530 Rådgiver:

Pedagogisk-psykologisk rådgiver

Stillingskode utgår:

8451 Leder

Overføres til HTA kap 3.4.

5.2 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05. og 01.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

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

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Vedlegg 1 til HTA - Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser/avansementsstillinger, *stillingsgruppe og merknader*

KS' forslag til nytt vedlegg 1 fremkommer her i sin helhet uten at endringer er markert. For mer detaljert oversikt over endringer, tilføyelser m.m., se eget vedlegg som deles ut i arbeidsgruppen.

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

Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
9430	Øverste administrative leder	Rådmann Fylkesrådmann	
9440	Kommunalsjef	Ass. rådmann Kommunalsjef Leder	Leder i kap. 3.4.1
9451	Virksomhetsleder	Virksomhetsleder Leder	Leder i kap. 3.4.2
9454	Leder	Avdelingsleder Leder	Leder i kap. 3.4.3
9951	Rektor/leder		Skoleleder i kap. 3.4.2
9954	Avdelingsleder/ Undervisnings- inspektør		Skoleleder i kap. 3.4.3

Stillingskoder i kapittel 4

Opplistingen er ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenevnelseer tilknyttes romertall I som avansementsstilling.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse. Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7962	Adjunkt	Adjunkt I	Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 240 st.poeng.
7963	Adjunkt (med tilleggsutdanning)	Adjunkt I (med tilleggsutdanning)	Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 st.poeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 300 st.poeng.
7352	Ambulansesjåfør	Ambulansesjåfør I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6014	Arbeider	Arbeider I Badebetjent Feier	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6671	Arbeidsterapeut	Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6572	Assistent	Assistent I Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Kokkemedarbeider Internatassistent	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6709	Barnehagelærer	Barnehagelærer I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 st.poeng)
xxxx	Barnehagelærer uten godkjent utdanning		Merknad: Stilling med krav om dispensasjon frå utdanningskravet i barnehageloven
7024	Barnepleier	Barnepleier I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6508	Barnevernpedagog	Barnevernpedagog I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 st.poeng)
7026	Bibliotekar	Bibliotekar I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 st.poeng)
7237	Brannkonstabel	Brannkonstabel I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling

7495	Distriktsmusiker	Distriktsmusiker I	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning.
6517	Ergoterapeut	Ergoterapeut I Ledende ergoterapeut	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 st.poeng)
7517	Fagarbeider	Håndverksmester Fagarbeider I Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
6986	Fagarbeider (med særaldersgrense)	Fagarbeider I (med særaldersgrenser) Feier Renholdsoperatør	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
7716	Fagarbeider med spesialutdanning	Spesialfagarbeider	Fagarbeider med 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)
6910	Fotterapeut	Fotterapeut I	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
7066	Fysioterapeut	Fysioterapeut I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 st.poeng)
7520	Førstesekretær	Førstesekretær I	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
7199	Helsesekretær	Helsesekretær I	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
6185	Helsesøster	Helsesøster I	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7076	Hjelpepleier	Hjelpepleier I Miljøarbeider Helsefagarbeider	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
6190	Hjemmehjelp	Hjemmehjelp I Husmorvikar	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7592	Klinisk barnevernspedagog	Klinisk barnevernspedagog I	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7619	Klinisk sosionom	Klinisk sosionom I	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	Klinisk spesialist i sykepleie I	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7713	Klinisk vernepleier	Klinisk vernepleier I	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)

6559	Konsulent	Konsulent I Førstekonsulent	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Konsulent i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning
7196	Kontormedarbeider	Kontormedarbeider I Fullmektig	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6221	Kontrollør/inspektør	Kontrollør/inspektør I Branninspektør	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7715	Kostøkonom	Kostøkonom I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng)
7965	Lektor	Lektor I	For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/ hovedfagseksamen tilsvarende minst 300 studiepoeng.
7966	Lektor (med tilleggsutdanning)	Lektor I (med tilleggsutdanning)	For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/ hovedfagseksamen tilsvarende minst 360 studiepoeng.
7960	Lærer (uten godkjent utdanning)	Lærer I (uten godkjent utdanning)	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet. Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.
7961	Lærer	Lærer I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 180 st.poeng.

6293	Maskinist	Maskinist I	Merknad: Maskinister med 3-årig U/H-utdanning eller tilsvarende innplasseres i stillingskode 6293 Maskinist med minstelønn for «Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning».
6675	Miljøterapeut	Miljøterapeut I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng)
6684	Miljøveileder/-konsulent	Miljøveileder/-konsulent	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling. Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning
6816	Musikk- og kulturmedarbeider	Musikk- og kulturmedarbeider I Instruktør Musiker	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6814	Musikk- og kulturskolelærer	Musikk- og kulturskolelærer I Musikkterapeut	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning
7637	Pedagogisk leder	Pedagogisk leder I	Stilling med krav om høgskoleutdanning. Merknad: Barnehagelærer med faglederansvar. Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for st.kode 6709 Barnehagelærer.
7249	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	Pedagogisk-psykologisk rådgiver I	
6583	Pleiemedarbeider	Pleiemedarbeider I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7210	Renholder	Renholder I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7531	Saksbehandler	Saksbehandler I	Merknad: Saksbehandler i stilling med krav om 3-årig U/H-høgskoleutdanning: Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning
6863	Sekretær	Sekretær I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling

6912	Servicemedarbeider	Servicemedarbeider I Betjent Driftsoperatør Kasserer/billettseger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6883	Sjåfør	Sjåfør I Rutebilsjåfør	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7168	Sosialkurator	Sosialkurator I Sosialkonsulent	Stilling med krav om høgskoleutdanning
7534	Sosionom	Sosionom I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng)
7617	Spesialfysioterapeut	Spesialfysioterapeut I	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7681	Spesialhjelpepleier	Spesialhjelpepleier I	Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Spesialhjelpepleier i stilling med krav om fagskole: Fagarbeider med 1-årig fagskoleutdanning
7522	Spesialpedagog	Spesialpedagog I Logoped	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7523	Spesialsykepleier	Spesialsykepleier I Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)
7174	Sykepleier	Sykepleier I Bedriftssykepleier Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng)
7100	Tannhelsesekretær	Tannhelsesekretær I	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling
7175	Tannpleier	Tannpleier I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng)
7177	Tekniker	Tekniker I Driftsleder Driftstekniker	Stilling uten særskilt krav til utdanning
7710	Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole	Spesialbarnevernpedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom Spesialvernepleier	Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 st.poeng)

6541	Vaktmester	Vaktmester I	Stilling uten særskilt krav til utdanning
6455	Vernepleier	Vernepleier I	Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (180 st.poeng)

Faglederstillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7003	Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Daglig leder SFO Feierformann Formann (med særaldersgrense) Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Teknisk leder Underbrannmester	
7453	Fagleder	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingsleder (med særaldersgrense) Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesøster Oversykepleier Prosjektleder Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder	
7953	Fagleder i skolen		

Læringer, utdanningsstillinger o.l.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7666	Lærling		Merknad: Avlønning iht. HTA kap. 6.
7711	Utdanningsstillinger m.m.	Fysioterapeut i turnusåret Unge arbeidstakere	Merknad: Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stillinger med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet). Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning.

Stillingskoder i kapittel 5

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
8001	Advokat		
8535	Arkitekt		
8112	Spesialbibliotekar		
8084	Ingeniør		
8209	Jordmor		
8103	Konservator		
8527	Lege		
8392	Prest		
8470	Psykolog		
8564	Radiograf		
8530	Rådgiver	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	Merknad: Etter 01.05.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.
8xxx	Stillinger med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad	
8301	Tannlege		
8533	Veterinær		

Utdanningsstillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
8711	Utdanningsstillinger m.m.		

Faglederstillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
8453	Fagleder		Merknad: Forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

Vedlegg 6 til HTA – Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

KS' forslag til endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariff-teksten.

Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

Beskrivelsene av lærerstillingskodene (st.kodene 7960, 7961, 7962, 7963, 7965 og 7966) flyttes over i sin helhet til vedlegg 1 og inntas som merknader til de enkelte stillingskoder.

Merknader

Videreutdanning

Tilfredsstiller en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 01.08 for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 01.01 for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. ~~Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.~~

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) ~~med avlagt eksamen før 01.08.1999, innplasseres i stillingskode 7961 Lærer. Er pedagogisk kompetanse (PPU) tatt etter 01.08.1999, innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.~~

~~I tillegg til universitets- og høyskoleutdanning skal videreutdanning for faglærere i yrkesfaglige studieretninger tatt utenom universitets- og høyskolesystemet (f. eks. ett fagbrev i tillegg til det som gir tilsettingskompetanse) godkjennes som videreutdanning og gi grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 studiepoeng.~~

