



A-rundskriv nr: 1/2008  
Saksnr: 08/00789-4  
Arkivkode: 517  
Dato: 27.5.2008  
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

**TARIFFREVISJONEN PR. 1.5.2008 –  
RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG TIL LØSNING SENDES  
MED DETTE MEDLEMMENE TIL URAVSTEMNING**

**MEKLINGSFORSLAG**

Meklingsmannen la klokken 20.00 den 23. mai 2008 fram forslag til løsning ved tariffrevisjonen per. 1. mai 2008 om ny Hovedtariffavtale for tariffperioden 1.5.2008-30.4.2010. Akademikerne har akseptert meklingsforslaget. YS-K og et flertall av organisasjonene i LO Kommune har anbefalt meklingsmannens forslag, mens mindretallet bestående av Skolenes Landsforbund (SL) og Musikernes Fellesorganisasjon (Mfo) ikke anbefalte forslaget. Unio godtok ikke meklingsmannens skisse og det var dermed ikke grunnlag for meklingsmannen å legge frem et forslag som kunne forventes å bli anbefalt av Unio.

Forhandlingsdelegasjonen fra KS meddelte Meklingsmannen at det fremlagte forslaget kunne anbefales.

**URAVSTEMNING**

**Svarfrist: Partene som har anbefalt meklingsforslaget skal avgi endelig svar til Riksmeklingsmannen 18. juni 2008. Svarene fra medlemmene må derfor være KS i hende senest 16. juni kl. 15.00**

Den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet skal stemme *ja* eller *nei* til meklingsmannens fremlagte forslag. Resultatet skal meddeles KS på vedlagte avstemningsblankett. KS anmoder om at svar oversendes så snart som mulig og senest innen overnevnte frist.

KS vil umiddelbart etter svarfristens utløp gjennom ks.no og rundskriv informere nærmere om resultatet av uravstemningen og om iverksetting av resultatet.

## **ANBEFALING**

Det innstilles på at Hovedstyret vil fatte vedtak om å anbefale medlemmene i uravstemning å stemme ja til meklingsforslaget. Vedtak i Hovedstyret formidles over ks.no.

## **AVSTEMMINGSREGLER**

Reglene for uravstemning i KS tariffområde er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomheten i KS § 5 Avstemning, hvor det heter:

*1. Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*

*3. Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslag. Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

*Alle medlemmer etter vedtektenes § 2 og som omfattes av avtalen, blir bundet av et uravstemningsresultat.*

Uravstemning hos medlemmene innebærer at dersom det nødvendige antall stemmer JA, vil det foreliggende meklingsforslag til endringer i berørte avtaler være gjeldende tariffavtale for KS' tariffområde fra 1.5.2008. Dette forutsetter at den enkelte arbeidstakerorganisasjon også har akseptert resultatet. Dersom det ikke er et nødvendig antall KS medlemmer som stemmer JA, vil det foreliggende forslag som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden, og hele KS' tariffområde kan være gjenstand for konflikt/arbeidskamp.

Før svarfristens utløp vil fyldig informasjon om meklingsforslaget bli gitt ved fylkesvise informasjons-/opplæringskonferanser i tidsrommet 03. - 16. juni. Nærmere informasjon om tid og sted for disse konferansene gis fra KS i fylkene.

## **FORHANDLINGSFORLØP**

Forhandlingene ble åpnet med overlevering av krav den 7.4.2008. I tidsrommet fram til avtaleutløp ble det avholdt ytterligere 3 plenums møter mellom partene. Det ble brudd med alle forhandlingssammenslutningene den 29. april kl 14.00. Oppgjøret gikk dermed til mekling. Meklingsfrist ble satt til 22.5.2008 klokka 24.00. Klokken 20.00 den 23.5.2008 fant Riksmeklingsmannen grunnlag for å legge fram et forslag, som da ble akseptert av Akademikerne og anbefalt av KS, YS-K, samt flertallet av organisasjonene i LO Kommune.

## ØKONOMISK RAMME 2008

### Årslønnsvekstramme 2007 - 2008

		Virkningsdato	Årslønnsvekst 2007-2008
Overheng til 2008			1,4 %
Anslag lønnsglidning 2008	snitt 3 siste år		0,26 %
Generelt tillegg	2,5 %	1.5.2008	1,67 %
Lokal pott	1,6 %	1.5.2008	1,07 %
Fellesbestemmelser		1.5.2008	0,35 %
Minstelønnsendringer		1.5.2008	1,59 %
<b>Årslønnsvekst 2007-2008</b>			<b>6,34 %</b>
Særskilt lønnsjustering		1.1.2008	0,16 %

## ØKONOMISK RAMME 2009

### Årslønnsvekstramme 2008-2009

		Virkningsdato	Årslønnsvekst 2007-2008
Overheng til 2008			2,3 %
Anslag lønnsglidning 2009			0,26 %
Generelt tillegg	3,1 %, minst kr 9000	1.5.2009	2,0 %
Minstelønnsendringer	0,2 %	1.5.2009	0,15 %
<b>Årslønnsvekst 2008-2009</b>			<b>4,72%</b>
OU-fond		1.1.2009	0,02%

## ENKELTELEMENTER I FORSLAGET

Hovedelementene i resultatet er som følger:

*(Merk: KS understreker at denne informasjon ikke er ment å være en uttømmende informasjon om detaljene i meklingsmannens forslag. Rundskrivet må derfor ses i sammenheng med meklingsmannens forslag samt informasjon som vil bli gitt i informasjonskonferansene som gjennomføres forut for uravstemningsfristen. I nødvendig grad vil enkeltspørsmål omtales i særskilte rundskriv.)*

## ØKONOMI 2008

### Lokale forhandlinger

Det er avsatt en pott på 1,6 % (1,07 % på årsbasis) til lokale forhandlinger i henhold til HTA kap. 4.A.1 per 1.5.2008.

”Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlingene er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og rekruttere motiverte arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.”

### Generelt tillegg i 2008

Per 1.5.2008 gis det et generelt tillegg på 2,5 % av den enkeltes grunnlønn til arbeidstakere i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4. Tillegget er inkludert i minstelønnshevingene (tillegget gis mao først).

### Minstelønn per 1. mai 2008

Ufaglærte får begynnerlønnen hevet med kr 6 600,- fra kr 217 100 til kr 223 700. Etter 10 års ansiennitet får de minimum kr 280 000, en økning på kr 14.200,-

Faglærte får begynnerlønnen hevet med kr 19 900,-, fra kr. 243 200 til kr.263 100. Etter 10 års ansiennitet: minimum kr 306 000, en økning på kr. 25.000,-.

Stillinger med krav om høgskoleutdanning fikk alle minstelønnsatser regulert med kr 9.700 kroner fra 1. januar 2008, der minstelønn med 10 års ansiennitet ble hevet fra kr. 320 400 til kr 330 100.

Fra meklingen økes denne begynnerlønnen pr. 1. mai 2008 fra kr 291 200 til kr 301 300, en økning på kr 10 100,-. Samlet for 2008 utgjør dette en økning i minstelønn på kr. 19 800,-. Etter 10 år øker minstelønn til kr 343 000,- en økning på kr. 12 900,-. Samlet for 2008 utgjør dette en økning på kr. 22 600,-

Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialistutdanning får begynnerlønn hevet med kr. 19 400,- fra kr. 300 900 til kr.320 300(6,4 %). Etter 10 års ansiennitet øker minstelønn til kr.362 000, en økning på kr.24 700 (7,3 %).

Stillinger med krav om mastergrad får begynnerlønn hevet med kr. 18 500,-, fra kr.322 000 til kr.340 500 (5,7 %). Etter 10 års ansiennitet øker minstelønn til kr. 402 000, en økning på kr.21 200,- (5,6 %).

Lærere med inntil treårig utdanning får begynnerlønn hevet med kr. 13 900,-, fra kr. 292 300 til kr.306 200 (4,8 %). Etter 16 års ansiennitet øker minstelønn til kr. 380 000, en økning på kr.15 700 (4,3 %).

Adjunkt får begynnerlønn hevet med kr 25 100,-, fra kr 309 300 til kr 334 400 (8,1 %). Etter 16 års ansiennitet øker minstelønn til kr. 401 000, en økning på kr. 19 700 (5,2 %).

Adjunkt med tilleggsutdanning får begynnerlønn hevet med kr. 30 000,-, fra kr 318 300 til kr 348 300 (9,4 %). Etter 16 års ansiennitet øker minstelønn til kr 422 000, en økning på kr 26 700 (6,8 %).

Lektorer får begynnerlønn hevet med kr 35 300,-, fra kr 328 300 til kr 363 600 (10,8 %). Etter 16 års ansiennitet øker minstelønn til kr 452 000, en økning på kr 29 700 (7,0 %).

Lektorer med tilleggsutdanning får begynnerlønn hevet med kr 36 500,-, fra kr 339 300 til kr 375 800 (10,8 %). Etter 16 års ansiennitet øker minstelønn til kr 474 000, en økning på kr 32 700 (7,4 %).

Sikring for ansatte med 20 års ansiennitet:

Ansatte med 20 års ansiennitet skal pr 1.mai 2008 ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000. Dette gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jf HTA kap. 1, § 12.3.

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 320 000,-.

Unge arbeidstakere

Minstelønn per 1. mai 2008 for arbeidstakere yngre enn 16 år heves til kr 179 000,-. For unge arbeidstakere med alder fra 16 til 18 år, er minstelønn kr. 201 300,-

*Merk at minstelønn for unge arbeidstakere fraviker fra beløpene gjengitt i meklingsforslaget. Forslaget inneholder en skrivefeil og partene (LO Kommune, YS-K og Akademikerne) er enige om at det er minstelønn oppført ovenfor som skal gjelde.*

**Generelt tillegg i 2009**

Med virkning per 1. mai 2009 gis det et generelt tillegg på 3,1 % (2,0 % på årsbasis) av den enkeltes grunnlønn, dog minimum kr 9000,-. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av kap.4. Tillegget er inkludert i ny minstelønn.

**Endret minstelønn per 1. mai 2009**

- Ufaglærte får begynnerlønn hevet med kr 9000,- fra kr. 223 700 til kr. 232 700. Etter 10 års ansiennitet minimum kr. 289 000, en økning på kr. 9000,-.
- Faglærte får begynnerlønn hevet med kr. 9 000,-, fra kr.263 100 til kr. 272 100. Etter 10 års ansiennitet, minimum kr 316 500, en økning på kr. 10 500,-
- Stillinger med krav om høgskoleutdanning får begynnerlønn hevet med kr. 9400,- til kr 310 700. Etter 10 års ansiennitet øker minstelønn med kr 10 700,- til kr 353 700,-
- Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialistutdanning får begynnerlønn hevet med kr. 10 000,- fra 320 300 til 330 300. Etter 10 års ansiennitet, minimum kr 375 000, en økning på kr. 13 000,-
- Stillinger med krav om mastergrad får begynnerlønn hevet med kr. 10 600,-fra kr 340 500 til kr 351 100. Etter 10 års ansiennitet, minimum kr. 414 500,-, en økning på kr 12.500,-

- Lærer med inntil treårig utdanning får begynnerlønn hevet med kr 10 200,- fra kr 306 200 til kr 316 400. Etter 16 års ansiennitet, minimum 391 800, en økning på kr.11 800,-
- Adjunkt får begynnerlønn hevet med kr 14 600,- fra kr 334 400 til kr 349 000. Etter 16 års ansiennitet, minimum kr 414 700, en økning på kr. 13 700,-
- Adjunkt med tilleggsutdanning får begynnerlønn hevet med kr. 15 800,-, fra kr 348 300 til kr 364 100. Etter 16 års ansiennitet. minimum 437 400, en økning på kr. 15 400,-.
- Lektor får begynnerlønn hevet med kr. 17 800,-, fra kr 363 600 til kr 381 400. Etter 16 års ansiennitet, minimum kr 468 900,- en økning på kr 16.900,-
- Lektor med tilleggsutdanning får begynnerlønn hevet med kr. 19 200,-, fra kr.375 800 til kr 395 000. Etter 16 års ansiennitet, minimum kr 492 200, en økning på kr.18.200,-
- Sikring for ufaglærte med 20 års ansiennitet:  
Ufaglærte med 20 års ansiennitet skal pr 1.mai 2009 ikke ha lavere grunnlønn enn kr 300 000. Etter dette reguleres beløpet med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.  
Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jf. HTA kap. 1, § 12.3.

#### **Fellesbestemmelsene**

(se vedlegg 1 for fullstendig tekst til de nye bestemmelsene)

##### 2.3.1 Deltid / midlertidig tilsatt

Ny drøftingsbestemmelse om bruk av deltid.

##### 2.3.2 Midlertidig tilsetting-innleie (ny)

Bestemmelsen er flyttet fra tidligere 2.3 til ny 2.4. Drøftingsplikten er utvidet til å gjelde også for oppdragstakere.(f.eks støttekontakter o.l)

##### 3.2.3. Prøvetid m.m. - Redaksjonell endring.

##### 4.3.1.1 Arbeidstid - Redaksjonell endring.

##### 5.1.4 (ny)

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tilleggene i pkt. 5.2, 5.4 og 5.9.

##### 5.2 Lørdag – og søndagstillegg

Tillegget økt til minst kr. 35,- pr arbeidet time.

##### 5.4.1 Kvelds- og nattillegg

Tabellen er redusert til 3 trinn og det er innført *minst* for disse tilleggene.

Tilleggene økt til:

- minst kr. 45,- (grunnlønn til 289 999)
- minst kr. 54,- (grunnlønn fra 290 000-349 999)
- minst kr. 56,- (grunnlønn over 350 000)

##### 5.4.2

Tillegget øker til *minst* kr. 21,- pr arbeidet time.

6.1 og 6.2 Redaksjonell endring.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Endring til inntil 10 fridager for møteplikt i utvalg m.m.

6.6.2 50 %

Nr 1 og 2 er redaksjonelle endringer. Pkt 3 er tatt inn i 6.6.2 og ut av 6.8.

6.6.3 100 % - Redaksjonell endring

6.8 Forskjøvet arbeidstid

Klargjøring av bestemmelsen ved å flytte noe til 6.6.2 og ved å lage tidligere siste setning i andre avsnitt til et nytt avsnitt.

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

Tatt inn *full lønn* for partnere/ekteskapslignende forhold.

9.2.1 Forsørger

Endret alder for barn fra 17 til 18 år. Hevet beløpet for forsørger ansvar fra lavere inntekt enn kr 160 000 til lavere inntekt enn 3 G.

§§ 10 og 11

Tilpasningene for undervisningspersonalet utgår.

10.3 Deltid

Bestemmelsen utgår. Gruppelivsforsikring ved dødsfall skal med dette ikke lenger utbetales som et forholdsmessig beløp etter stillingsbrøken.

10-4 c ( forsikringssummens begunstigelse)

Endres til barn under 25 år.

14.1

Velferdspermisjon med full lønn endres fra 10 til 12 dager innen kalenderåret.

## **Pensjonsforhold**

a) HTA kapittel 2

Endringer i Hovedtariffavtalens kap 2 består i all hovedsak av redaksjonelle endringer. Dette gjelder også vedtektene til tjenstepensjonsordning og vedtektene til AFP.

b) Gjeldende tjenstepensjonsordning og AFP-ordning videreføres til 1.1.2010.

c) AFP i offentlig sektor og offentlig tjenstepensjon (meklingsforslagets pkt V, litra l), Meklingsmennene i så vel staten som i KS-området har i sine respektive forslag fremmet den samme tekst. Partene er enige om at ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor. Det innebærer at AFP utformes som et påslag og beregnes i samsvar med brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april 2008. Spørsmålene knyttet til organisering, finansiering m.v. må utredes videre sammen med tilpassingen av offentlig

tjenestepensjon til ny folketrygd, herunder særaldersgrensene, og forutsettes behandlet ved mellomoppgjøret i 2009.

KS var under meklingen spesielt opptatt av de finansielle sidene ved forslaget, og statens medfinansiering. Resultatet av disse initiativene går fram av siste avsnitt under dette punkt til protokollen.

### **Lønnssystem**

(her angis de viktigste endringene, se meklingsforslagets vedlegg 3 for full oversikt)

3.2 Lokal lønnspolitikk – bestemmelsen er tydeliggjort med hensyn til likelønn.

#### 3.3. Kompetanse – læring og utvikling

Ny bestemmelse som vektlegger kompetanse, læring og utvikling som grunnlag for tjenesteutvikling. Arbeidsgivers ansvar for å fremme kompetanseutvikling og å kartlegge kompetanse og kompetansegivende oppgaver, er formalisert som en del av generelle lønns- og stillingsbestemmelser. Slik kartlegging er grunnlag for lokale forhandlinger om endring i den enkeltes lønn og eventuelt bruk av avansementsstilling – se meklingsforslagets del V litra a).

#### 3.4 Ledere

Lønn til rådmann / assisterende rådmann fastsettes av arbeidsgiver uten forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Det er inntatt en merknad om forståelse av begrepet ”rådmannens toppledergruppe”.

Ledere som skal ha sine lønsvilkår fastsatt i pkt. 3.4.2 forutsetter ikke lenger at de må rapportere til 3.4.1-lederne.

#### Kap 4B – innledende merknad om lønnsikring for ledere

Bestemmelsens omfang er tydeliggjort og avgrenset.

#### Kap 5.1 Stillinger

Merknad om bruk av stillingskode for rådgiver og leder i kap. 5

#### Stillingskoder og avansementstillinger

I vedlegg 1 til HTA er det inntatt avansementstillinger, såkalt romertall I-stillinger som rapporteringsbenevnelser til stillingskodene i kapittel 4.

#### Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Vedlegg 3 til HTA er omredigert og utvidet særlig med hensyn til forberedelser forut for lokale forhandlinger.



## **Særavtaler**

### Særavtale for konkurranseutsatte virksomheter

Det har lyktes å komme til enighet om at det skal opprettes en egen særavtale for konkurranseutsatte virksomheter med medlemskap i KS Bedrift. Hvilket omfang dette skal ha og hvilke bestemmelser og forutsetninger som skal gjelde er partene enige om og forutsetningene er gjengitt i meklingsforslagets vedlegg 5. Særavtalen gjelder fra 1.mai 2008.

### Særavtale for undervisningspersonale i kommunale og fylkeskommunale folkehøyskoler.

Det er enighet om opprettelse av særavtale for undervisningspersonale i kommunale og fylkeskommunale folkehøyskoler. Avtalen gjøres gjeldende fra 1.mai 2008.

Olav Ulleren  
adm. direktør  
(sign)

Per Kristian Sundnes  
forhandlingsleder  
(sign)

Vedlegg til rundskrivet:

- Avstemningsblankett, side 11
- Riksmeklingsmannens forslag, side 13

Avstemningsblankett  
KLIPP UT DENNE SIDEN OG RETURNER DEN UTFYLT TIL KS

<p>AVSTEMNINGSBLANKETT</p> <p><b>URAVSTEMNING</b></p> <p>vedrørende</p> <p>RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG</p> <p>TARIFFREVISJONEN 1.5.2008</p> <p>Kommunennummer/medlemsnummer i KS. ....</p> <p>.....</p> <p>Kommune/fylkeskommune/virksomhet</p> <p>har den ..... / ..... 2008 gjort vedtak om å stemme</p> <p><input type="checkbox"/> Ja til det anbefalte forslag</p> <p><input type="checkbox"/> Nei til det anbefalte forslag</p> <p>..... den ..... / ..... 2008</p> <p>.....</p> <p>underskrift</p>
---

Svaret sendes med:

A-post, merket «Ny Hovedtariffavtale» til:  
KS, v/ Enhet for utredning/kommuneøkonomi  
Postboks 1378 Vika  
0114 OSLO

eller:

E-post merket Ny Hovedtariffavtale til: [knut.boe@ks.no](mailto:knut.boe@ks.no) (dersom e-post benyttes, må utfylt avstemningsblankett scannes og vedlegges eposten.)

eller:

telefaks: 22 83 22 22

**Vennligst ikke bruk andre faksnummer.**

## **MEKLINGSMANNENS FORSLAG**

I sakene 2008–005, 2008-006, 2008-007 og 2008-008 mellom

LO Kommune (Sak 2008-005)

Unio (Sak 2008-007)

YS-Kommune (Sak 2008-006)

Akademikerne-kommune (Sak 2008-08)

på den ene side

og

**KS**

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2008 –  
hovedtariffavtalen

## **I ØKONOMI pr. 1.5.2008**

### **a) Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på 2,5 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2008. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.5.2008

### **b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4**

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4 med virkningstidspunkt 1.5.2008. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Ny minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – minstelønn 30.4.2008	217 100	222 100	236 800	265 800	
<b>Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn</b>	<b>223 700</b>	<b>228 800</b>	<b>243 800</b>	<b>280 000</b>	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger - minstelønn 30.4.2008	243 200	248 300	257 900	281 000	
<b>Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn</b>	<b>263 100</b>	<b>265 100</b>	<b>270 400</b>	<b>306 000</b>	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – minstelønn 30.4.2008 *	291 200*	297 300*	305 300*	330 100*	
<b>Stillinger m krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn</b>	<b>301 300</b>	<b>304 800</b>	<b>313 000</b>	<b>343 000</b>	
Stillinger m krav om høyskole-utdanning m ytterligere spesialutd. – minstelønn 30.4.2008	300 900	305 900	312 500	337 300	
<b>Stillinger m krav om høyskole-utdanning m ytterligere spesialutd. – ny minstelønn</b>	<b>320 300</b>	<b>324 100</b>	<b>327 400</b>	<b>362 000</b>	
Stillinger med krav om mastergrad – minstelønn 30.4.2008	322 000	342 800	363 600	380 800	
<b>Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn</b>	<b>340 500</b>	<b>354 700</b>	<b>374 900</b>	<b>402 000</b>	
Lærer – minstelønn 30.4.2008	292 300	311 300	319 300	327 300	364 300
<b>Lærer – ny minstelønn</b>	<b>306 200</b>	<b>321 300</b>	<b>329 500</b>	<b>337 800</b>	<b>380 000</b>
Adjunkt – minstelønn 30.4.2008	309 300	326 300	336 300	347 300	381 300
<b>Adjunkt – ny minstelønn</b>	<b>334 400</b>	<b>344 500</b>	<b>352 600</b>	<b>362 800</b>	<b>401 000</b>
Adjunkt (m tilleggsutd)-minstelønn 30.4.2008	318 300	340 300	355 300	364 300	395 300
<b>Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn</b>	<b>348 300</b>	<b>360 900</b>	<b>373 200</b>	<b>380 600</b>	<b>422 000</b>
Lektor –minstelønn 30.4.2008	328 300	348 300	368 300	386 300	422 300
<b>Lektor – ny minstelønn</b>	<b>363 600</b>	<b>369 600</b>	<b>387 400</b>	<b>403 800</b>	<b>452 000</b>
Lektor (m tilleggsutd) –minstelønn 30.4.2008	339 300	361 300	381 300	399 300	441 300
<b>Lektor(M tilleggsutd)- ny minstelønn</b>	<b>375 800</b>	<b>384 400</b>	<b>401 200</b>	<b>417 500</b>	<b>474 000</b>

Pr. 1.mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling.

Pr. 1.mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000,-.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jmfør HTA kap. 1, § 12..3.

**c) Hovedtillitsvalgte med hel permisjon**

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 320 000,-.

**d) Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.A.1.**

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,6 % pr. 1.5.2008.

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft.

De lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

**e) Diverse ulempetillegg**

Lørdags- og søndagstillegget heves til minst kr 35,-.

Kvelds- og nattillegg:

5.4.1: Tillegget heves slik:

- Tom kr 289.999                                   minst kr 45,-.
- Fra kr 290.000 til kr 349.999               minst kr 54,-.
- Fra kr 350.000                                   minst kr 56,-.

5.4.2: Tillegget heves til                                   minst kr 21,-.

**f) Lønn fysioterapeut i turnusåret**

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 270.000,-

**g) Unge arbeidstakere**

Unge arbeidstakere pr 1.mai 2008	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	(185 900)*
Fra 16 år til 18 år	(191 400)*

\* Korrigert i henhold til enighet mellom partene til hhv. 179 000,- og 201 300,-

## II ØKONOMI PR. 1.5.2009

**a) Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på 3,1 % av den enkeltes grunnlønn, dog minimum kr 9000,-. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.mai 2009.

**b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4**

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4 med virkningstidspunkt 1.5.2009.

Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Ny minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning – ny minstelønn	232 700	237 800	252 800	289 000	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn	272 100	274 100	279 400	316 500	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – ny minstelønn	310 700	314 300	322 800	353 700	
Stillinger m krav om høyskole-utdanning m ytterligere spesialutd. – ny minstelønn	330 300	334 200	337 600	375 400	
Stillinger med krav om mastergrad – ny minstelønn	351 100	365 700	386 600	414 500	
Lærer – ny minstelønn	316 400	332 000	340 500	349 000	391 800
Adjunkt – ny minstelønn	349 000	359 700	367 600	376 400	414 700
Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn	364 100	376 300	388 300	395 600	437 400
Lektor – ny minstelønn	381 400	389 100	402 900	419 800	468 900
Lektor(m tilleggsutd)- ny minstelønn	395 000	402 100	417 000	434 700	492 200

### III HOVEDTARIFFAVTALEN

**Kap 1 Fellesbestemmelser** Endringer fremgår av vedlegg 1

**Kap 2 Pensjon** Endringer fremgår av vedlegg 2

**Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbest.** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Kap 4 Sentrale lønns- og stillingsbest.** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Kap 5 Lokale lønns- og stillingsbest.** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Vedlegg 1 til HTA Stillingskoder m.m** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Vedlegg 3 til HTA Retningslinjer for lokale forhandlinger** Endringer fremgår av vedlegg 3

#### Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2010.

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.

### IV SÆRAVTALER

#### a) Særavtale for undervisningspersonale i kommunale og fylkeskommunale folkehøyskoler.

Særavtalen framgår av vedlegg 4

#### b) Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter

Det etableres egen særavtale for konkurranseutsatte bedrifter med medlemskap i KS Bedrift.

Partenes forutsetninger for etablering av særavtale for konkurranseutsatte bedrifter fremkommer av vedlegg 5.

Særavtalen fremgår av vedlegg 6. Særavtalen i vedlegg 6 må justeres i tråd med endringene i Hovedtariffavtalen per. 1.5.2008.



## V TIL PROTOKOLL

### a) Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver

Partene viser til HTA kapitel 3, nytt punkt 3.2, 3.2.1 og nytt punkt 3.3.

Lønssystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder.

Arbeidsgiver har ansvaret for kompetansekartlegging i egen virksomhet. Kartleggingen i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet skal være gjennomført senest 1.4.2009.

Etter en vurdering av arbeidstakernes kompetanse, tar lokale parter i løpet av tariffperioden-opp forhandlinger om endret lønn og / eller bruk av avansementsstilling/ stillingsbenevnelse. (Jf vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporterings-/avansementsbenevnelse).

- Partene tilrår at det lokalt kan tas utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannede og minstelønn knyttet til "høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning (om lag kr 20.000) som en veiledende norm for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Dersom en stillings arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstaker plassert i kapittel 4 har fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning, kan forhandlinger opptas i henhold til pkt. 4.A.2.

### b) Opplæring

De sentrale parter anbefaler at det lokalt gjennomføres felles opplæring knyttet til lønssystemet, herunder lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger etter de ulike bestemmelser.

### c) Læringer

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft.

Partene er enige om at det er et mål å øke andelen fagarbeidere i de ulike tjenesteområdene i sektoren.

KS vil bidra til at medlemmene prioriterer dette og setter i tariffperioden av inntil 10 mill kroner pr. år til dette formålet. Det utarbeides snarest og senest innen 31.08.2008 egne retningslinjer for bruken av disse midlene.

KS ønsker å bidra til at det opprettes inntil 125 nye lærlingeplasser. Denne ordningen kommer i tillegg til kommunesektorens øvrige satsinger på lærlinger og lærekandidater.

#### **d) Lønnsvilkår og medbestemmelse i NAV-kontor**

I lov om arbeids- og velferdsforvaltningen heter det at Arbeids- og velferdsetaten og kommunene skal ha felles lokale kontorer som dekker alle landets kommuner. NAV-reformens forutsetning ved etablering av NAV-kontor er at arbeidstakernes arbeidsgivertilknytning til hhv. arbeids- og velferdsetaten og kommunen består. Arbeidstakerne følger sine tariffavtalefestede lønns- og arbeidsvilkår også etter etablering av felles lokalt NAV-kontor. Det skal kartlegges hvorvidt det foreligger eventuelle lønnsforskjeller lokalt i NAV-kontoret. På bakgrunn av identifiserte lønnsforskjeller i sammenlignbare stillinger kan det kreves opptatt lokale forhandlinger, jf HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4.

Hovedavtalene i Staten og KS-området har til dels ulik oppbygning og ordlyd. Selv om formuleringene i Hovedavtalen i KS-området er mer rammepregede, legges det til grunn at begge Hovedavtalene bygger på de samme formål og intensjoner. Partene er enig om at Hovedavtalen i KS-området ikke inneholder skranker som avgrensar de tillitsvalgte rettigheter og plikter i forhold til medvirkning og medinnflytelse som framgår av Hovedavtalen i staten.

#### **e) Kap. 4 C. Lokale forhandlinger iht HTA 4.A.1**

En overordnet målsetting ved gjennomføring av årets hovedtariffoppgjør er at gode lokale prosesser skal bygge gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene og legge et godt grunnlag for de lokale forhandlingene.

Det forutsettes at partene lokalt vurderer lønnsmessige tiltak og gir disse en innretning som kan møte lokale utfordringer i grunnutdanningen. For å stimulere til bedre læringsmiljø, relevant kompetansebygging og styrking av resultatene i skolen, skal partene ved årets lokale forhandlinger med grunnlag i HTA kap. 3, pkt. 3.2 og 3.2.1, og eventuelt i tillegg til eksisterende lønnspolitiske planer og kriterier, prioritere:

- lønnstillegg til lærere som tar ansvar for faglige og administrative oppgaver knyttet til utvikling av læringsmiljøet, kompetansebygging og kvalitetsheving gjennom faglig samordnings- og veiledningsarbeid, metodisk og faglig utvikling av læringsopplegg, teambygging/faglig nettverk, koordinering, mentorordninger m.m.
- lønnstillegg til arbeidslag/team/grupper for elevrettet arbeid. Partene skal tilstrebe enighet om kriterier for slike tillegg.

Ved eventuell bruk av rapporterings-/avansementsbenevnelser knyttet til første strekpunkt ovenfor, vises det til pkt. a) *Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansегivende oppgaver* og til vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser. Bruk av avansementsbenevnelser vil ikke være en del av ankegrunnlaget i 4.A.1-forhandlingene.

## **f) Nedleggelse av funksjoner, jf. SFS 2213**

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

## **g) Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213,**

### *Diverse bestemmelser pkt. 2.3.*

Lønnssikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2008 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2007 og 2008 med virkning fra 1. mai 2008.

## **h) Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene**

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010.

## **i) 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 det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS2213.

De sentrale parter vil ta særlig hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av lokale uenigheter om lokale arbeidstidsavtaler.

## **j) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet**

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2010.

## **k) Musikk- og kulturskoler**

### 1. Arbeidstidsbestemmelser

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på

1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/egenutvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

### 2. Lønnsbestemmelser

Musikk- og kulturskolelærer innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 samt distriktsmusikere innplassert i stillingskode 7498 og 7495 med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturskolefag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning. Slik avlønning utløser ikke sikringsbestemmelsen iht innledende merknad nr 5 til HTA kap 4 b.

## **1) AFP i offentlig sektor og offentlig tjenstepensjon**

### **1. Innledning**

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 forutsetter at øvrige deler av pensjonssystemet skal tilpasses den nye reformen.

Den nye alderspensjonen er utformet slik at den enkelte, gjennom arbeidsinntekt eller ved annen pensjonsopptjening, opparbeider en pensjonsrettighet hvor nivået på den årlige pensjonen i hovedsak fremkommer som en konsekvens av opptjeningen og utviklingen i levealderen.

Alderspensjonen er bygget opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, men gir samtidig anledning til tidligpensjon fra 62 år.

I årets lønnsoppgjør mellom LO og NHO og mellom YS og NHO ble det inngått avtale om en ny AFP-ordning i privat sektor som er tilpasset endringene i folketrygden.

På denne bakgrunnen er partene enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen.

### **2. AFP i offentlig sektor**

Partene er enige om følgende:

- AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor.
- AFP-påslaget beregnes som beskrevet i brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april:
  - Retten til AFP tjenes opp med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.
  - AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. Påslaget er 19 200 kroner høyere før enn etter fylte 67 år, gitt tilstrekkelig opptjening.
  - Det årlige AFP-påslaget utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon ved arbeidsinntekt. Påslaget økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av påslaget.
  - Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting, verken av AFP eller alderspensjonen.
  - AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.
  - Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet som er omfattet av ordningen.
  - Arbeidstakeren må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.
  - Alle fra og med 1948-kullet får ny tilpasset AFP fra og med iverksettningstidspunktet for pensjonsreformen i 2010, mens tidligere årskull beholder

dagens AFP-ordning og kan ta ut AFP etter disse reglene også etter dette tidspunkt.

Med dette legges det til rette for at AFP, sammen med pensjon fra folketrygden og tjenestepensjon, sikrer et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.

- Utformingen av tonivåuttaket av AFP vurderes nærmere i lys av tilpassingen av offentlig tjenestepensjon.

AFP for personer med særaldersgrenser må vurderes nærmere i det videre arbeidet. Innretningen på et statlig kompensasjonstillegg i offentlig sektor skal vurderes i 2009 i lys av tilpassingen av offentlig tjenestepensjon.

Det tas sikte på å etablere et system som sikrer at ansatte ikke taper AFP-rettigheter ved bytte av arbeidsgiver innen offentlig sektor eller mellom offentlig og privat sektor.

Organisering, finansiering og administrasjon av AFP i offentlig sektor utredes og avklares under lønnsoppgjøret i 2009.

### **3. Evaluering og pensjonsråd**

Det er et hovedsiktemål at pensjonsreformen skal medvirke til lengre yrkesløp i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Det vil ta tid å få alle elementer på plass og se virkningen av nytt, samlet pensjonssystem. Blant annet vil nytt opptjeningssystem først være fullt ut innfasert i 2025. Det vil også være usikkerhet knyttet til blant annet befolkningsutvikling og den alminnelige økonomiske situasjonen.

I brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april heter det at Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker etter hensikten. Regjeringen vil opprette et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, hvor opplegget for og resultatene av evalueringsarbeidet kan gjennomgås.

Senest i 2017 skal partene, med assistanse av pensjonsrådet, evaluere overgangen til ny AFP og vurdere behovet for endring av ytelsenes størrelse.

### **4. Arbeidet med offentlig tjenestepensjon**

Også offentlig tjenestepensjon må tilpasses endringene i folketrygden, jf. stortingsforliket av 26. mai 2005. Når AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i NHO-området, vil AFP og tjenestepensjon kunne bli utbetalt samtidig i hele eller mesteparten av pensjonsperioden. Partene er enige om at beslutningsgrunnlaget ikke er tilstrekkelig til at tilpassingen av offentlig tjenestepensjon kan behandles i lønnsoppgjøret 2008.

Partene viser til rapporten av 19. mai 2008 fra en ekspertgruppe, og er enige om at det skal settes ned et partssammensatt utvalg som skal forberede behandling av offentlig tjenestepensjon, og innenfor de forutsetningene som følger av punkt 2 ovenfor, vurdere den endelige tilpassing og utforming av AFP i offentlig sektor i lønnsoppgjøret i 2009. Utvalget skal også vurdere særaldersgrensene.

Utvalget skal vurdere mulige tilpasninger av offentlig tjenestepensjon til endringene i folketrygdens alderspensjon og til omleggingen av AFP i offentlig sektor.

Utvalget skal ta utgangspunkt i følgende:

- Offentlig tjenestepensjon skal, sammen med pensjon fra folketrygden og AFP, sikre et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.
- Offentlig ansatte skal sikres et godt tidligpensjonssystem fra 62 år, også personer som har hatt lave inntekter.
- Man skal tjene opp mer pensjon hvis man jobber lenger, og den årlige pensjonen skal være høyere desto senere den tas ut.
- Man skal kunne kombinere arbeid og pensjon uten avkorting.
- Hensynet til mobilitet i arbeidsmarkedet må ivaretas.
- Det skal sikres mot at en eventuell rask innfasing gir særlig uheldige utslag.
- Utvalget skal i sitt arbeid vurdere bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor, jamfør ekspertgruppa av 19.05.08.

KS forstår Regjeringen slik at den finansielle løsningen som er omtalt i punkt 2, tredje siste avsnitt, innebærer en statlig medfinansiering av de framtidige pensjonsordninger i kommunal sektor (herunder bedrifter).

#### **m) Reguleringsbestemmelse for 2.avtaleår.**

- 1) Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2.avtaleår. Partene er videre enig om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold
- 2) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.
- 3) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2009.
- 4) Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

#### **n) OU midler – finansiering**

Finansiering av OU-ordningen fordeles slik at kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er 2/3 og arbeidstakernes andel er 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24 % av den beregnede lønnsmassen. Kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel pr. ansatt, endres fra ~~kr. 376~~, til **kr 409,-** pr. år. Arbeidstakernes andel endres fra ~~kr. 188,-~~ til **kr 204 pr.** år.

Endringer i satsene gjøres gjeldende fra 1.1.2009.

Økte OU-midler skal blant annet finansiere de lokale parters felles opplæring, jfr. punkt b)

## **o) Partsammensatte utvalg**

### **Avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor**

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. Et stramt arbeidsmarked gjør at både det å beholde og rekruttere de kompetente medarbeidere er utfordrende. Ikke minst må kommunene som arbeidsgivere vektlegge å ha arbeidstakere med høy kompetanse. Arbeidstakerne er en viktig innsatsfaktor for å oppnå ønsket kvalitet og tjenesteomfang.

Målsettingen er at kommunesektoren har et lønns- og forhandlingssystem som gjør det mulig å møte disse utfordringene. Lønnsystemet må være utformet slik at det kan tilpasses endringer i arbeidsmarkedet, ivareta utfordringene med å beholde, utvikle og rekruttere gode arbeidstakere og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å evaluere avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor, også i et likelønnsperspektiv. Med evalueringen som bakgrunn kan utvalget anbefale partene hvordan avtalestruktur og oppbygging av Hovedtariffavtalen best kan utvikles for å møte arbeidskraftutfordringene sektoren står overfor.

Rapport med utvalgets anbefalinger skal foreligge innen 1. desember 2009.

Det partssammensatte utvalget får slik sammensetning:

KS 3 medlemmer, LO Kommune og Unio 2 medlemmer hver, YS-K og Akademikerne Kommune 1 medlem hver. KS er sekretariat for utvalgets arbeid.

Det partssammensatte utvalget etableres og starter sitt arbeid innen 15. september 2008

### **Deltid**

De sentrale parter har som mål å redusere uønsket deltid. Under tariffoppgjøret i 2003 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som initierte et arbeid for å belyse ulike virkemidler for å redusere uønsket deltid. Resultatet ble presentert i Idéheftet ”Tenke – ville – gjøre”, utgitt i februar 2005.

Flere kommuner har gjennomført tiltak for å redusere uønsket deltid, og de foreslåtte virkemidlene er utprøvd i mange kommuner.

På denne bakgrunn nedsettes det et partssammensatt utvalg for å evaluere erfaringene med virkemidlene de siste årene, foreslå hensiktsmessige virkemidler og hvordan tiltakene bør gjennomføres lokalt. Utvalget skal se nærmere på utfordringene knyttet til bemanning/dekning av kompetanse i helger og kartlegge det reelle omfanget av uønsket deltid blant arbeidstakerne i sektoren.

Det partssammensatte utvalget får slik sammensetning:

KS 3 medlemmer, LO Kommune og Unio 2 medlemmer hver, YS-K og Akademikerne Kommune 1 medlem hver. KS er sekretariat for utvalgets arbeid

Frist for arbeidet settes til 1. desember 2009.

**p) Musikk- og kulturskolelærere.**

Musikk- og kulturskolelærerne har deler av sine lønns- og arbeidsvilkår knyttet til særskilte bestemmelser for undervisningspersonalet i grunnopplæringen. Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe for å kartlegge og se på konsekvensene av denne delte avtalemessige tilknytningen. Frist for arbeidet er 1. oktober 2009.

**VI BÆRUM OG LØRENSKOG**

Resultatet tilpasses Bærum og Lørenskog.

**VII ØVRIGE KRAV TAS IKKE TIL FØLGE**



## Vedlegg 1 til meklingsmannens forslag

### Kapittel 1 Fellesbestemmelser

#### **Merknad til § 1:**

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter *undervisningsstillinger og lederstillinger* ~~personale i undervisningsstillinger og lederstillinger~~ ved den enkelte skole som *var på statlig avtaleområde* ~~ble overført fra statlig til kommunalt avtaleområde~~ pr 30.04.2004

#### **2.3 Deltid/midlertidig tilsatt**

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling ~~med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet~~. *Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.*

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten<sup>1</sup> tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

~~Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.~~

Arbeidsgiver skal informere og drøfte *prinsippene for bruk av deltidsstillinger* med de tillitsvalgte *minst en gang i året*. De lokale parter *skal drøfte* utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger. Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

<sup>1</sup> virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

#### **2.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie**

~~Det samme gjelder for~~ *Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht, jf. arbeidsmiljølovens § 14-9 bestemmelser om midlertidige stillinger.* Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

#### **3.2.2 Prøvetid m.m.**

For arbeidstakere som er tilsatt med 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 oppsigelsesfrist på 14 dager.*

#### **3.2.3 Andre frister**

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven ~~§ 15-9~~ *14-9* før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet

#### 4.3.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) ~~og (3)~~.  
Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) ~~og (3)~~, skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### 5.1.4

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<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 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. 35 kr pr. arbeidet time.

#### 5.3.1 Endres til:

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.

#### 5.4.1

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

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr. 45,-
290 000	349 999	Minst kr. 54,-
350 000		Minst kr. 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

#### 5.4.2

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

### **5.9 Smusstillegg**

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på *minst kr 1,50 pr arbeidet time. for dette.*

*Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 pr time*

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

### **6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring**

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

### **6.2 - Avgrensning**

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. ~~6.9~~ 8.

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

### **6.3 - Arbeidstakere som er unntatt fra overtidbestemmelsene:**

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 overtidbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås *inntil 10 fridager 7 fridager*. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

#### **6.6.2 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 fremgår av pkt 6.6.1 og 6.6.2.

### **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. ~~Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.~~

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

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

*Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.*

### **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 stebarnsadoptjon 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 lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene

### **9.2.1 Forsørger**

Endres til:

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under ~~17 år~~ 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt 10.4 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

§§ 10 og 11 Tilpasningene for undervisningspersonalet fjernes.

### **10.2. Heltidstilsatte** (overskriften fjernes)

~~Deltidstilsatte~~

~~For deltidstilsatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).~~

~~Tilpasning for undervisningspersonalet: Gjelder ikke for undervisningspersonalet.~~

### **§ 10-4 c**

Barn under ~~20~~ 25 år.–Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

### **Sikringsbestemmelse §§ 10 og 11**

Tariffavtalens bestemmelser har henvisninger til lov om folketrygd og lov om yrkesskadeerstatning. Partene er kjent med at det ventelig vil bli forslag til endringer av disse lovene som vil innebære behov for tilpasning av ordlyden i tariffavtalen.

Partene er enige om at det nedsettes en partssammensatt utvalg for å foreta nødvendige tilpasninger av tariffbestemmelsene i forhold til eventuelle endringer i loven.

### § 12.5

Timelønn for ~~undervisning~~ *undervisningspersonale* omfattet av *HTA merknad* til § 1 beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

*(Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år)*

### 14.1 andre ledd

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil ~~10 (12)~~ 12 (14) arbeidsdager eller inntil ~~20 (24)~~ 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

## HTA kap. 2 Pensjonsforhold

### 2.0 Definisjon

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

### 2.1.3, siste punktum

*"Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. TPO-vedtektene § 16-1".*

### 2.1.8, femte ledd

#### *"Merknad*

*De kommunene som pr. 31.12.1998 hadde tjenstepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningssfellesskap etter pkt 2.1.8, annet og tredje ledd, jf. TPO-vedtektene § 13-2, tredje ledd"*

### 2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget

*"Medlemmer som har hatt en nedgang i samlet lønn for hel stilling på minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp (G) kan ha rett til et tillegg i alderspensjonen. Vilkåret er at medlemmet i en sammenhengende periode på 2 år forut for lønnsnedgangen har hatt et gjennomsnittlig pensjonsgrunnlag - målt i antall grunnbeløp (G) - som er høyere enn pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. (For deltidsansatte benyttes pensjonsgrunnlaget omregnet til hel stilling ved denne sammenligningen).*

*Pensjonen beregnes i så fall slik:*

- *Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.*
- *I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid"*

## **Forslag til endringer til Vedtekter for tjenestepensjonsordningen (TPO) vedlegg 5**

### **Merknad:**

Endringsforslagene innenfor denne rammen dreier seg alle om oppdateringer i forhold til ny forsikringslov av 10. juni 2005 nr. 44 som i sin helhet trådte i kraft 1. januar 2008.

### **§ 1-3, annet ledd, første punktum**

*"Videre gjelder lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven)(...)"*

### **§ 13-1 Ansvar for betaling av premie**

*"Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsloven kap. 10, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter"*

### **§ 13-2 Premieutbetaling**

Ordet "premieutbetaling" rettes til "premiebetaling".

### **§ 13-2 nr. 4, første ledd, annet punktum**

*"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 forsikringsloven § 10-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal"*

### **§ 13-2 nr. 4, annet ledd, tredje punktum**

*"Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsloven § 10-9"*

### **§ 14-1, bokstav b**

*"Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsloven kap. 11".*

### **§ 16-2, annet ledd, bokstav f**

*"Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsloven og forsikringsavtaleloven".*

### **§ 9-2 Beregning av ektefellepensjon**

Siste setning i § 9-2, bokstav a strykes.

### **§ 9-3, første ledd, annet punktum**

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

**§ 14-1, bokstav a, annet punktum og nytt siste punktum**

***”a. Oppsigelsesfrist***

*Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1. desember. Det vises til HTA kap. 2, pkt. 2.1.8, femte ledd”.*

**Kap. 15 Anke**

***”Kap. 15 Twisteløsning”***

**§ 15-1 Twist om forståelse av vedtektene**

*Twist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til saker kan avgjøres av styret. Slike saker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjonsinretning, som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret”.*

**§ 15-2 Anke til Trygderetten**

*Vedtak om ytelser fra TPO kan ankes inn for Trygderetten, jf lov av 16. desember 1966, nr. 9”.*

**§ 16-1, fjerde ledd, bokstav a**

*”Styrets oppgaver:*

- a. *Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1”*

**§ 16-3 Kontingent**

*”Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS’ tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,01 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 31. desember det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens pensjonskasse pr. samme dato.*

*Pensjonsinretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS’ tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1. april hvert år. Pensjonsinretningene skal parallelt med overførselen gi Pensjonskontoret en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag. Pensjonskassene innen KS’ tariffområde må på samme måte selv sørge for at korrekt kontingentinnbetaling finner sted, med tilsvarende dokumentasjon.*

*Pensjonsinretningene har selv ansvaret for å foreta avregning som følge av endring i kontingentsats. Dette skal skje sammen med overførsel av kontingent påfølgende år.”*



## Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

### 3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. *Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk.* Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

#### Nytt tredje avsnitt:

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

#### Nytt siste setning:

*Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.*

#### 3.2.1 Lokale drøftinger - Første setning endres slik:

De lokale parter avholder *etter initiativ fra arbeidsgiver* årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som *samlet* omfatter alle lønnskapitlene ~~minst en gang pr. år.~~

#### Annet avsnitt endres slik:

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, *lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger* og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

#### Siste setning endres slik:

*Vedlegg 3 til HTA "Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk" gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.*

### 3.2.2 Lønnssamtale

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

### 3.3 Tillegslønn - Flyttes redaksjonelt til nytt pkt. 3.7

### **3.3 Kompetanse - læring og utvikling - Ny**

*Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.*

*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 kommunene/fylkeskommunene 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 kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.*

*Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens forslag, pkt. V, litra a)*

### **3.4 Ledere**

#### **3.4.1 Lederavlønning – toppledere ~~med mer~~**

##### **3.4.1 Lederavlønning – toppledere ~~med mer~~**

Lønn til følgende *toppledere* fastsettes av *kommunen/fylkeskommunen/bedriften* ~~etter forhandlinger:~~

A        *Kommune / fylkeskommune*  
*Administrasjonssjef / Rådmann*  
*Assisterende administrasjonssjef / Assisterende rådmann*

B        *Bedrift*  
*Administrerende direktør (tilsvarende)*  
*Generalsekretær*

Stillingskoder med hovedbenevnelse  
9450    Øverste administrative leder

*Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.*

Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger:

C        *Kommune / fylkeskommune*  
*Rådmannens (tilsvarende) topplergruppe\**  
*Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen*

*\*Merknad*

*Med "rådmannens toppledergruppe" forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.*

D       Bedrift  
          Administrerende direktør / generalsekretærens (tilsvarende)  
toppledergruppe  
          Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

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

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

~~Partene lokalt kan sammen eller hver for seg be om sentral bistand for gjennomføring av forhandlinger etter dette punkt.~~

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

*Se for øvrig pkt 3.4.0 Innledende merknad nr.3 og vedlegg 1 til HTA*

### **3.4.2   Andre ledere – avlønning**

~~Mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i henhold til 3.4.1, avlønnes etter 3.4.2. Med ledere etter denne bestemmelse menes ledere som rapporterer direkte til ledere etter Hovedtariffavtalen kap. 3, punkt 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes~~  
*Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar fastsettes etter forhandlinger lokalt. 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. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10 hvert år.*

Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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

### **Anke**

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.

**3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt – første ledd endres slik:**

De arbeidstakere som etter Hovedavtalens del B, § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr. 320 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

**3.7 Tilleggslønn – redaksjonell endring; pkt. 3.3 blir nytt pkt. 3.7**

## **Kapittel 4 -Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser**

~~Sentralt stillingsregulativ~~ Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser består av kapittel 4 A, 4 B og 4 C, og inneholder de ulike stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser innledende merknader og ~~minimumsavlønning~~ stillingskoder med hovedbenevnelse.

Sentral minstelønn pr. 1.mai 2008

Minstelønnstabell pr. 1.mai 2008
----------------------------------

### **4.A.1 Lokale forhandlinger**

**Anke – avsnittet endres slik:**

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.

**4.A.3 Beholde og rekruttere - Første setning endres slik:**

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

**4.A.4 Regulering 2. avtaleår -ny**

1) Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2.avtaleår. Partene er videre enig om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold

2) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

3) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjortendagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2009.

4) Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

#### **Kap. 4 B Gjennomgående stillinger**

Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetning og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning, 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. 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 p.g.a. spesiell kompetanse /spisskompetanse, rettstilling eller andre særskilte forhold.
5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens *real-* og *formalkompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Stillingskoder med hovedbenevnelse. Se for øvrig vedlegg 1 til HTA.

#### **Forslag til endringer av stillingskoder – jfr. Vedlegg 1 til HTA**

Fagledere i stillingskode 7451 pr 30.04.06 overflyttes til stillingskode 7453 Fagleder med virkning fra 1.mai 2006.

#### **Kap. 4C Undervisningsstillinger i skolen, jf. kap 1, merknad til § 1**

### **Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser**

#### **5.0 Innledende merknader**

4. ~~Lønn fastsettes som årslønn.~~

#### **5.1 Stillinger – Forslag til endringer av stillingskoder – jfr. vedlegg 1 til HTA**

NY: Merknad:

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2008 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap 5.

#### **5.2 Overskrift endres til: Årlig lønnsforhandling**

**Tredje ledd endres slik:**

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

**Anke – ny setning:**

*Lønnsvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.*

**5.3 Annen lønnsregulering – første setning endres slik:**

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

**5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse. Siste setning endres til:**

Det ~~bør~~ skal være en naturlig sammenheng mellom ~~arbeidstakernes~~ arbeidstakerens *real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*

## Vedlegg 1 til HTA- Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/avansementstillinger

Oversikten nedenfor viser rapporteringsbenevnelse og avansementstillinger tilknyttet Hovedtariffavtalens enkelte stillingskoder med hovedbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt.

### Stillingskode for ledere med rapporteringsbenevnelse i kapittel 3

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

9450	Øverste administrative leder
	<b>Rapporteringsbenevnelse:</b> Administrasjonssjef Direktør Distriksrevisor Generalsekretær Revisjonsleder Rådmann

### Stillingskoder med rapporteringsbenevnelse i kap. 4 B

Opplistingen er ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenevnelse tilknyttes romertall I som avansementstilling.

Stillingskoder med hoved-benevnelse:	Rapporteringsbenevnelse / Avansementstillinger:
7352 Ambulansesjåfør	<del>Ambulansesjåfør</del> Ambulansesjåfør I Ambulansébåtfører/mannskap
6014 Arbeider	<del>Arbeider</del> Arbeider I Badebetjent Feier Feierformann
6671 Arbeidsterapeut	<del>Arbeidsterapeut</del> Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder
6572 Assistent	<del>Assistent</del> Assistent I Assistent (barnehage/familiebarnehage) Assistent (sfo/skole) Bud Husøkonomassistent Kokkemedarbeider Internatassistent

6572		Sosialassistent
forts		Havneassistent
		Laboratorieassistent
		Stikningsassistent
		Teknisk tegner
7024	Barnepleier	<del>Barnepleier</del>
		Barnepleier I
6508	Barnevernpedagog	<del>Barnevernpedagog</del>
		Barnevernpedagog I
7026	Bibliotekar	<del>Bibliotekar</del>
		Bibliotekar I
7237	Brannkonstabel	<del>Brannkonstabel</del>
		Brannkonstabel I
7498	Distriktmusiker (m. høgscole)	Distriktmusiker I (m. høgscole)
7495	Distriktmusiker (m. utd. utover høgscole)	<del>Distriktmusiker (m. utd. utover høgscole)</del>
		Distriktmusiker I (m. utd. utover høgscole)
6517	Ergoterapeut	<del>Ergoterapeut</del>
		Ergoterapeut I
		Ledende ergoterapeut
7517	Fagarbeider	Fagarbeider I
		<i>Fagarbeider med spesialutdanning</i>
		Aktivitør
		Barne- og ungdomsarbeider
		Frisør
		Elektriker
		Kontorfagarbeider
		Kokk
		Omsorgsarbeider
6986	Fagarbeider (m. særaldersgrenser)	<del>Fagarbeider (m. særaldersgrenser)</del>
		Fagarbeider I (m. særaldersgrenser)
		Ambulansesjåfør m. fagbrev
		Feier
		Montør
		Renholdsoperatør
		Yrkessjåfør
6910	Fotterapeut	<del>Fotterapeut</del>
		Fotterapeut I
7066	Fysioterapeut	<del>Fysioterapeut</del>
		Fysioterapeut I
6709	Førskolelærer	<del>Førskolelærer</del>
		Førskolelærer I



7520	Førstesekretær	Førstesekretær I
7199	Helsesekretær	<del>Helsesekretær</del> Helsesekretær I
6185	Helsesøster	<del>Helsesøster</del> Helsesøster I
7076	Hjelpepleier	<del>Hjelpepleier</del> Hjelpepleier I Miljøarbeider
6190	Hjemmehjelp	<del>Hjemmehjelp</del> Hjemmehjelp I Husmorvikar
6527	Håndverksmester	Håndverksmester I
7592	Klinisk barnevernspedagog	Klinisk barnevernspedagog I
7619	Klinisk sosionom	Klinisk sosionom I
7713	Klinisk vernepleier	Klinisk vernepleier I
xxxx	Klinisk spesialist i sykepleie	Klinisk spesialist i sykepleie I
6559	Konsulent	Konsulent I Førstekonsulent Formannskapssekretær
7196	Kontorarbeider	Landbruksveileder <del>Kontorarbeider</del> Kontorarbeider I Fullmektig
6221	Kontrollør/inspektør	<del>Kontrollør/inspektør</del> Kontrollør/inspektør I Branninspektør Bygningkontrollør Overkontrollør Renholdsinspektør Rørleggerkontrollør
xxxx	Kostøkonom	Kostøkonom I
6771	Landbruksvikar	<del>Landbruksvikar</del> Landbruksvikar I
7293	Maskinist	Maskinist I
6675	Miljøterapeut	<del>Miljøterapeut</del> Miljøterapeut I
6816	Musikk- og kulturmedarbeider	<del>Musikk- og kulturmedarbeider</del> Musikk- og kulturmedarbeider I Distriktsmusiker Instruktør Musiker
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgscole)	<del>Musikk- og kulturskolelærer (m. høgscole)</del> Musikk- og kulturskolelærer I (m. høgscole) Musikkterapeut

6937	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høyskole)	<del>Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høyskole)</del> Musikk- og kulturskolelærer I (m. utd. utover høyskole)
7637	Pedagogisk leder*	Pedagogisk leder I
7249	Ped.psyk.rådgiver	<del>Ped.psyk.rådgiver</del> Ped.psyk.rådgiver I
6583	Pleiemedarbeider	<i>Pleiemedarbeider I</i>
7210	Renholder	Renholder I
7531	Saksbehandler	<del>Saksbehandler</del> Saksbehandler I Revisor
6863	Sekretær	Sekretær I Fagkonsulent i landbruk Regnsk./trekkontrollør
6912	Servicemedarbeider	<del>Servicemedarbeider</del> Servicemedarbeider I Aspirant Betjent Driftsoperatør Elektromaskinist Gårdsarbeider Havnebetjent Internatbetjent Kasserer/billettseger Kinomaskinist Klubbarbeider Kranfører Sjåfør med komb. arbeid Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt
6883	Sjåfør	<del>Sjåfør</del> Sjåfør I Rutebilsjåfør
7168	Sosialkurator	<del>Sosialkurator</del> Sosialkurator I Sosialkonsulent
7534	Sosionom	<del>Sosionom</del> Sosionom I
7617	Spesialfysioterapeut	Spesialfysioterapeut I
7681	Spesialhjelpepleier	Spesialhjelpepleier I

7522	Spesialpedagog	<del>Spesialpedagog</del> Spesialpedagog I
7523	Spesialsykepleier	Logoped <del>Spesialsykepleier</del> Spesialsykepleier I Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier <i>Klinisk spesialist i spesialsykepleie</i>
7712	Stillinger med krav om mastergrad	
7174	Sykepleier	<del>Sykepleier</del> Sykepleier I Bedriftsykepleier <del>Klinisk spesialist i sykepleie</del> Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier
7100	Tannhelsesekretær	<del>Tannhelsesekretær</del> Tannhelsesekretær I
7175	Tannpleier	<del>Tannpleier</del> Tannpleier I
7177	Tekniker	<del>Tekniker</del> Tekniker I Driftsleder Driftstekniker Fjernvarmeoperatør Vedlikeholdstekniker
7710	Tverrfaglig spes. utd. m. høysk.	<del>Tverrfaglig spes. utd. m. høyskole</del> Spesialergoterapeut
6541	Vaktmester	<del>Vaktmester</del> Vaktmester I
6455	Vernepleier	<del>Vernepleier</del> Vernepleier I

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

#### Utdanningsstillinger i kap. 4 B:

<b>7711</b>	<b>Utdanningsstillinger m.m.</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	Fysioterapeut i turnusåret
	<b>Lærling</b>
	Unge arbeidstakere
NY: 7666	Lærling

#### Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder i kapittel 4 B:

Plasseringen av rapporteringsbenevnelse for ledere i denne oversikten er ikke til hinder for andre forbindelser mellom rapporteringsbenevnelse og stillingskode for ledere, når dette ut fra lokal organisering er mer hensiktsmessig.

<b>70 03</b>	<b>Arbeidsleder/formann</b>	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	Arbeidsleder		Lagersjef
	Badebestyrer		Maskinmester
	Bademester		Maskinsjef
	Brannformann		Materialforvalter
	Brannmester		Montørformann
	Daglig leder SFO		Oppsynsmann
	Feierformann		Overbrann- /brannmester
	Formann		Overbrannmester m.utrykningsplikt
	Formann (m. særaldersgrense)		Overmontør
	Husøkonom		Teknisk leder
	Kantinebestyrer		Trafikkleder/-sjef
	Klubbleder		Underbrannmester

<b>7451</b>	<b>Leder</b>	
	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	Avdelingsleder	Kommunerevisor
	Avdelingsleder (m særaldersgrense)	Kontorsjef
	Avdelingssykepleier	Ledende helsesøster
	Assisterende styrer	Leder
	Boligsjef	Leder pp rådgivertjeneste
	Daglig leder SFO (m høgskole)	Oversykepleier

	Distriktsleder		Personalsjef
	Driftssjef		Prosjektleder
	Fagsjef		Regnskapssjef
(Forts. 7451 Leder)			
	Informasjonssjef		Rektor musikk og kulturskole
	Jordbrukssjef		Seksjonsleder
	Kemner		Sjefergoterapeut
	Kinobestyrer / sjef		Sjef fysioterapeut
	Kjøkkensjef		Sjefhelsesøster
	Klubbleder (m høgskole)		Sjefsykepleier
	Kommuneergoterapeut		Soneleder
	Kommunefysioterapeut		Sosialleder
	Kommunekasserer		Styrer
	Kommuneplanlegger		Styrer v/barnehage
			Virksomhetsleder
<b>7453</b>	<b>Fagleder</b>		
	<b>Rapporteringsbenevnelser</b>		<b>Rapporteringsbenevnelser</b>
	<del>Kostekonom</del>		Som for 7451 etter lokal vurdering

**Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser i kap. 4 C**  
 Innrapportering til PAI registeret skjer på de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

<i>Stillingskoder med hovedbenevnelse</i>		<i>Rapporteringsbenevnelser / Avansementstillinger</i>
7960	Lærer (uten godkjent utdanning)	<i>Lærer I(uten godkjent utdanning)</i>
7961	Lærer	<i>Lærer I</i>
7962	Adjunkt	<i>Adjunkt I</i>
7963	Adjunkt (med tilleggsutdanning)	<i>Adjunkt I(med tilleggsutdanning)</i>
7965	Lektor	<i>Lektor I</i>
7966	Lektor (med tilleggsutdanning)	<i>Lektor I (med tilleggsutdanning)</i>

**Stillingskoder for ledere med rapporteringsbenevnelser i kap. 4 C**

Innrapportering til PAI registeret skjer på de avtalte rapporteringsbenevnelserne.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser:
7951	Rektor/Leder	Assisterende rektor grunnskole
		Assisterende rektor videregående skole
		Rektor grunnskole
		Rektor videregående skole
7954	Avd.leder/Undervisningsinsp./Fagleder	Avdelingsleder grunnskole
		Avdelingsleder videregående skole
		Inspektør grunnskole
		Inspektør videregående skole
		Fagleder grunnskole
		Fagleder videregående skole

**Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap. 5:**

Stillingskoder med hovedbenevnelse/ rapporteringsbenevnelser	Rapporteringsbenevnelser / avansementstillinger:
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
<del>8293</del>	<del>Maskinist*</del>
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
	Fagkonsulent i landbruk
	Formannskapssekretær
8301	Tannlege
8533	Veterinær

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

Arbeidstakere som per 30. april 2008 er innplassert i stillingskodene 8293 Maskinist, kan velge å forbli i HTA kapittel 5 som en personlig ordning.

**Utdanningsstillinger i kap. 5:**

<b>8711</b>	<b>Utdanningsstillinger m.m.</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b> Advokatfullmektig Medisinerstudent med lisens Turnuslege

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

Plasseringen av rapporteringsbenevnelse for ledere i denne oversikten er ikke til hinder for andre forbindelser mellom rapporteringsbenevnelse og stillingskode for ledere, når dette ut fra lokal organisering er mer hensiktsmessig.

<b>8451</b>	<b>Leder</b>
<b>Rapporteringsbenevnelser:</b>	
Ass. adm.sjef	Klinikksjef
Ass direktør	Kommunaldirektør
Ass. rådmann	Kommunalsjef
Avdelingsjordmor	Kultursjef
Avedlingsbibliotekar	Leder
Barnehagesjef	Næringssjef
Biblioteksjef	Overjordmor
Boligsjef	<i>Overtannlege</i>
Brannsjef	Plansjef
Byggeleder/sjef	Salgssjef
Bygn./reguleringssjef	Sektorsjef
Etatssjef	Sjefingeniør
Fylkeskasserer	Skolesjef
Fylkesrevisor	<del>Storkjøkkensjef</del>
Havnefogd/-sjef	Vedlikeholdssjef
Informasjonssjef	Økonomisjef

## Vedlegg 3 til HTA: Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

Det vises til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1.

Med utgangspunkt i dette vedlegget, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

### Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitiske drøftingsmøter der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter pkt. 3.4 og 5.2.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

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

### I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte. ~~Arbeidstakere i adopsjons- eller fødselspermisjon har rett til å fremme krav og gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.~~
- Lokal lønnspolitikk og – kriterier. *Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.*
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter pkt. 4.A.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- *Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.A.1.*
- *Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.*



- ~~Forhandlingene åpner med at Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.~~
- ~~Første tilbud fra arbeidsgiver legges deretter fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.~~
- ~~Første tilbud bør.~~
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

**Særskilt for årlige lønnsforhandlinger etter pkt. 3.4 og 5.2:**

- ~~Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlings sammenslutning er avsluttet.~~
- ~~Tvistebehandling:~~  
Valg av tvisteløsning, jfr. HA del A, § 6 2 avtales i drøftingsmøte forut for forhandlingene. Når det er klart at en av partene vil anke uenigheten, skal det så raskt som mulig avklares hvem partene velger som leder/oppmann. Som hovedregel kontakter arbeidsgiver oppmannen. Eventuelle lønns tvister bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er sluttført.

**Tillitsvalgte rett til å få faktiske opplysninger om lønsvilkår ved lokale forhandlinger**

*I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.*

*For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte for utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.*

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

## Vedlegg 4 til meklingsmannens forslag

### **Særavtale for undervisningspersonalet i kommunale og fylkeskommunale folkehøgskoler**

#### **1. Generelt**

Avtalen er hjemlet i HA del A § 4-3 og omfatter undervisningsstillingene i folkehøgskolene.

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

Avtalen gjelder for perioden 1.8.2008 til 31.12.2009.

#### **2. Intensjoner**

Folkehøgskolen legger avgjørende vekt på hele mennesket. Dialog mellom lærer og elev er sentralt, og det er derfor viktig at mest mulig av lærernes arbeidstid brukes sammen med elevene.

Arbeidstidsavtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig. Avtalen skal legge til rette for varierte arbeidsformer og til at arbeidstiden kan nyttes best mulig i forholdet til arbeidet på den enkelte skole. Avtalen skal sikre den enkelte lærer tilstrekkelig og rimelig tid til de oppgaver som følger direkte eller indirekte av undervisningsoppgavene.

Lærernes arbeid består i hovedsak av undervisning, sosialpedagogiske oppgaver, annen tid sammen med elevene, kollegialt samarbeid, individuelt arbeid, kompetanseutvikling og samarbeid med foresatte og instanser utenfor skolen.

Avtalen skal gjøre det mulig å vurdere forholdet mellom tid til undervisning og tid til andre oppgaver ut fra en vurdering av den totale arbeidsbelastningen.

Avtalen skal i seg selv ikke medføre redusert ressursbruk i skolen.

#### **3. Lokalt fastsatt arbeidstidsavtale, innhold og prosedyrer**

For skoleåret 2008/09 gjelder sentral avtale så fremt de lokale parter ikke blir enige om noe annet.

##### **Lokal behandling – skoleåret 2009/2010**

Lokal avtale inngås mellom skolen og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Før arbeidet med den lokale avtalen starter, skal skolen og arbeidstakerorganisasjonene drøfte og søke å komme fram til omforente utviklingsmål for skolen, prosesser for å nå disse, og hvilke konkrete tiltak det er enighet om å iverksette for å stimulere til innsats for å nå målene.

Avtaler om arbeidstid inngås etter en prosess som skal involvere undervisningspersonalet ved den enkelte skole.

#### **Lokal arbeidstidsavtale**

De lokale parter fastsetter selv hvilke bestemmelser de vil ta inn i en lokal avtale. Dette kan blant annet være:

- Antall uker arbeidstiden skal fordeles på ut over 33 uker innenfor årsverket på 1687,5 timer
- Hvordan arbeidstiden skal plasseres innenfor denne tiden
- Fordeling av tid til undervisning, sosialpedagogiske oppgaver, annet arbeid med elever, kollegialt samarbeid, individuelt arbeid, kompetanseutvikling og samarbeid med foresatte og andre instanser utenfor skolen.
- Hvilke prinsipp som skal legges til grunn for fordeling av arbeidsoppgaver/ansvar til den enkelte lærer.
- Tid til utførelse av funksjoner
- Seniorpolitiske tiltak og hvordan de skal praktiseres

## **4. Sentral behandling ved lokal uenighet**

Ved lokal uenighet fastsetter de sentrale parter endelig avtaletekst.

Oppnås ikke enighet om denne, behandles saken i sentralt opprettet nemnd for dette formål.

Nemnda består av oppmann og minst en representant fra hver av de berørte parter.

-oOo-

## **Sentral avtale**

### **1. Årsverket**

Lærernes samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer (1650 timer for lærere som er 60 år og over). Av årsverket er 33 uker sammenfallende med elevenes skoleår. Innenfor denne rammen kan inntil 5 dager per skoleår disponeres til planlegging og kompetanseutvikling. I tillegg avsettes 8 dager til bl.a. evaluering, planlegging og kompetanseutvikling.

### **2. Inndeling av årsverket**

Lærerne får avsatt tid til undervisning, sosialpedagogiske oppgaver, annet arbeid med elever, kollegialt samarbeid, for- og etterarbeid, faglig-administrative oppgaver og andre planlagte

aktiviteter med 1280 timer. Av dette er 637 timer undervisning. For arbeidsdager ut over elevenes skoleår legges en arbeidstid på 37,5 timer pr uke til grunn. Resten av årsverket disponeres av læreren til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

### **3. Arbeidsplaner**

Prinsipper vedrørende innhold, utarbeiding og endring av arbeidsplaner drøftes på den enkelte skole.

Arbeidsgiver utarbeider arbeidsplan for den enkelte med grunnlag i tildelte arbeidsoppgaver. Dette gjøres etter samtale med arbeidstaker som kan la seg bistå av sin tillitsvalgte.

Den enkeltes arbeidsplan skal som et minimum angi planfestet arbeidstid, inkludert undervisningstid, den enkelte dag. Arbeidsplanens ytre rammer kan endres med minst to ukers varsel med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte som generell ordning, eller at dette er avtalt med den enkelte lærer.

Åsrammen for undervisning kan etter avtale mellom den enkelte lærer og rektor reduseres for at læreren skal kunne utføre andre arbeidsoppgaver i tilknytning til undervisningen.

Gis læreren arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i årsrammen for undervisning, behandles dette i samsvar med bestemmelsene i punkt 5.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.

### **4. Seniortiltak**

Lærere har rett til å få redusert årsrammen for undervisning med inntil 5,8 % og 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller hhv 55 og 60 år.

Åsrammereduksjonen innebærer en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det ordinære årsverket. Den omfordelte tiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon.

### **5. Andre arbeidsoppgaver**

Har lærere arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i årsrammen for undervisning, behandles dette på følgende måte:

- a. Arbeidet utføres i arbeidsplanfestet tid om ikke annet avtales.
- b. Reduksjon i undervisningstiden for å utføre andre oppgaver der reduksjonen samlet utgjør 15 % av årsrammen for undervisning eller mindre, medfører ingen endring i arbeidsplanfestet tid.
- c. Der reduksjonen utgjør undervisning tilsvarende 40 % av årsrammen for undervisning eller mer, kan arbeidsplanfestet tid økes inntil 1462,5 timer.

d. For arbeidsoppgaver der det gis reduksjon i årsrammen for undervisning som i størrelse ligger mellom b og c, fastsettes arbeidsplanfestet tid med bakgrunn i bestemmelsene i b og c.

e. Tildeling av andre oppgaver i henhold til seniortiltakene, jf punkt 4, medfører ikke økning i arbeidsplanfestet tid.

f. Der reduksjonen utgjør undervisning tilsvarende 70 % av årsrammen for undervisning eller mer, kan arbeidsåret økes inntil 36 uker.

## **6. Lønnsbestemmelser**

### **Godtgjøring for særlige oppgaver**

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige arbeidsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr år/måned så lenge de har slike oppgaver. Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønn.

Skolen avgjør hvilke funksjoner som skal opprettes ved skolen, og hvem som skal pålegges oppgavene. Godtgjøring skal tilpasses omfanget av arbeidet og om det blir satt av tid til å utføre oppgaven.

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

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:

- Ved endring eller oppretting av nye oppgaver vedtas arbeidsgivers siste tilbud
- Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring

Tilleggene er pensjonsgivende.

### **Godtgjøring for særskilt arbeidstid**

Undervisningspersonale i hel stilling gis en godtgjøring på kr 17 400 per år for særskilt arbeidstid. Undervisningspersonale som ikke er i hel stilling, får godtgjøring i forhold til stillingens størrelse.

Tillegget erstatter utbetaling for ubekvem arbeidstid og vaktordninger (Fellesbestemmelsene §§ 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 og 4.3).

### **Lønn for delt årsverk**

For lærere i folkehøgskolen som er tilsatt for et kortere tidsrom enn ett år, utbetales andel av årslønnen tilsvarende utført andel av årsverket.

### **Utbetaling av lønn**

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

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

#### **Lønnstrekk**

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

### **8. Skoleledelse**

#### **Årsverket**

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid.

Eventuell komprimering av årsverket for skoleledere med undervisningsplikt kan etter nærmere avtale med arbeidsgiver praktiseres der dette anses hensiktsmessig. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

#### **Ledelsesressurs**

Ledelsesressurs fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

I utgangspunktet videreføres ledelsesressursen skoleåret 2007/08 som et minimum. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

Ved fastsetting av ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk samt lov og forskrifter for folkehøgskolen.

## Vedlegg 5 til meklingsmannens forslag

Partene har lagt følgende forutsetninger til grunn ved opprettelse av særavtalen:

**1. Forholdet til HTA**

Det etableres en særavtale for de konkurranseutsatte bedriftene med medlemskap i KS Bedrift. Avtalen har status som sentral generell særavtale, men unntatt Hovedavtalens bestemmelser om forhandlinger og interesselister, jf. pkt. 7.

**2. Avtalens omfang, ikrafttredelse og varighet.**

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i bedrifter innen revisjon og teknisk sektor med medlemskap i KS Bedrift (Revisjon, Vann- og avløp, Renovasjon, Eiendom, Parkering og IKT). De enkelte konkurranseutsatte bedrifter er gjengitt nedenfor.

Særavtalen gjelder for perioden 01.05.2008 – 30.04.2010

Særavtalen må sies opp skriftlig med en - 1 – måneds varsel før utløp. Dersom denne særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Nye bedrifter, som naturlig hører inn under de bransjene som er nevnt ovenfor, kan føres inn under avtalens omfangsbestemmelser ved sentral enighet.

Krav om at særavtalen skal gjøres gjeldende for konkurranseutsatte bedrifter i andre bransjer enn de som er nevnt ovenfor, kan fremmes ved de sentrale hovedtariffoppgjør.

**3. Det nedsettes et partssammensatt utvalg med mandat å utarbeide lønns- og stillingsbestemmelser for de bedriftene som omfattes av særavtalen.**

Utvalget har en frist til 1. mars 2009. Inntil det foreligger en avtale om egne lønns- og stillingsbestemmelser for særavtalen, følges HTAs kap. 3, 4 og 5.

Utvalget skal bestå av 2 fra LO-Kommune, 1 fra Unio, 1 fra YS-K, 1 fra Akademikerne-K og 3 fra KS. KS ivaretar sekretariatsfunksjonen.

**4. Det skal foretas en teknisk innregulering av lønnssystemet pr 1.5.2008.**

Dette betyr at stillingskodene må endres for å kunne identifiseres. Stillinger som overføres fra HTA til særavtalen skal innplasseres med en flat overføring fra 1.mai 2008.

**5. Den økonomiske rammen i HTA pr 1.mai 2008 gjøres automatisk gjeldende i særavtalen.**

Ved senere oppgjør, inkl mellomoppgjør, gjøres rammen i det sentrale oppjøret (HTA) også gjeldende for særavtalen.

Forhandlings sammenslutningene kan delegere bruk/fordeling av denne rammen til de berørte sentrale partene, eventuelt med angivelse av vilkår eller føringer for lønnsfastsettelse.

6. **Det avtales festes at endringer i sosiale bestemmelser (fellesbestemmelsene, pensjon, AFP og lærlinger) i HTA** ved senere tariffoppgjør automatisk skal gjøres gjeldende for særavtalen dersom de er relevante for avtaleområdet. Partene kan i særavtaleforhandlingene forhandle om tilpassing av endringer.
7. **Særavtalen gjøres gjeldende som en Sentral generell særavtale**, dog begrenset til de bedriftene som omfattes av særavtalen. Forhandlinger om særavtalen skjer mellom KS og forhandlings sammenslutningene i forbindelse med sentrale hovedtariffoppgjør. Dette betyr at særavtalen er omfattet av konfliktretten som tilligger opprettelse/revisjon av Hovedtariffavtalen. Partene ser det slik at Hovedavtalens § 4-3 ikke kan gjelde for denne særavtalen.
8. **Partssammensatt utvalg om ansattes rettrettmuligheter til eierkommuner/-fylkeskommuner**  
Utgangspunktet for utvalgets arbeid er at virksomheter vil være arbeidsgiver for arbeidstakerne i selskapet eller virksomheten, jf aml. § 1-8 (2). Utvalget skal vurdere og foreslå bestemmelser som gir arbeidstakere ansatt i slike selvstendige virksomheter visse rettigheter til å bli omplassert hos eierne under bestemte forutsetninger.

Utvalget skal vurdere:

- a) om omfanget er eller forutsettes å bli av en slik størrelse at det er behov for en tariffregulering av dette
- b) eventuelt foreslå en hensiktsmessig regulering av dette i avtaleverket
- c) videre eventuelt foreslå under hvilke vilkår "rettrettmuligheten" skal benyttes.

Utvalget skal også vurdere hvilke arbeidstakere som skal kunne påberope seg eventuelle avtalesfestede rettigheter av denne art. Herunder skal det fastsettes nærmere fremgangsmåter ved tvister, herunder avklare tvisteløpet for arbeidstaker som vil hevde at eierne ikke har oppfylt sine plikter etter en slik avtale.

Vedr a) skal utvalget innhente erfaringsmateriale som dokumenterer eventuelle behov, eventuelt ved bruk av FoU-midler.

Partene er innforstått med at tariffreguleringer av denne art vil vike for lovfastsatte rettigheter. Partene er videre enige om at kommuner/fylkeskommuner som har egne avtaler av denne art kan videreføre disse.

Partene legger til grunn at man finner en tilfredsstillende løsning på problematikken.



Utvalget skal sammensettes av 3 representanter fra KS, 2 fra LO-K, 1 fra Unio, 1 fra YS-K, og 1 fra Akademikerne. KS er sekretær for utvalget.

Utvalget skal avgi rapport innen 01.02.2010.

**9. Skifte av arbeidsgivertilknytning**

Det vises til KS Bedrifts vedtekter.

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av KS Bedrift i tariffperioden, skal KS Bedrift varsle forhandlingssammenslutningen om uttreddelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En bedrift som trer ut av KS Bedrift i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttreddelsen (jf Arbeidstvistloven § 3 nr. 4).

Partene skal utveksle oversiktslister pr 01.06 over tariffbundne bedrifter. Bedrifter som står oppført på oversiktslisten pr 01.06. omfattes av neste tariffrevisjon.

**10. Spesiell problemstilling knyttet til § 27-selskaper**

Partene er klar over at det innen de bransjene som er nevnt i omfangsbestemmelsen, jf. pkt. 2, eksisterer en del virksomheter som er opprettet iht. kommunelovens § 27. Disse er ikke tatt med i oversikten over bedrifter som omfattes av en særavtale nå.

En del av § 27-selskapene kan klart betraktes som selvstendige juridiske enheter på bakgrunn av det beslutningsområde de er gitt av sine eierkommuner og i hvilken grad de ter seg i praksis som selvstendige arbeidsgivere. Det foreligger en Høyesterettsdom omkring denne problematikken.

Andre § 27-selskaper har mindre grad av selvstendighet og kan ikke betraktes som selvstendige juridiske enheter.

Partene mener det er nødvendig at det utredes nærmere hvilken status de aktuelle bedriftene faktisk har, og at KS Bedrift kan ta initiativ til innlemmelse av de som fyller kravet om juridisk selvstendighet, jf. pkt. 2 i dette dokumentet, når statusen er klarlagt.

**11. Tilknnytning til KS-området**

Partene har som forutsetning at virksomheter som etableres av kommuner/fylkeskommuner skal omfattes av KS tariffområde.

**Bedrifter omfattet av særavtalen pr. 1.5.2008**

**Renovasjonselskap**

Agder Renovasjon DA	37097750
Avfall Norge (medlemsorg)	24146600
Avfallsservice AS	77770000
BIR AS	81533030
BIR Avfallsbehandling AS	81533030
BIR Bedrift AS	81533030
BIR Privat AS	81533030
BIR Transport AS	81533030
BossNett AS	55277784
Bossug AS	55277700
Bruktbo Renovasjonsservice AS	74075210
Dalane Miljøverk IKS	51464990
ENVINA IKS	72853560
Finnmark Miljøtjeneste AS	78460699
Finnmark Ressursselskap AS	78415990
Fjellregionen Interkommunale Avfallsselskap AS	62494800
FjellVAR AS	56315930
Follo Ren IKS	64852330
Fosen Renovasjon IKS	73858590
GLT-Avfall IKS	61145580
Glåmdal interkommunale renovasjonsselskap IKS	62960180
Hadeland og Ringerike Avfallsselskap AS	61314720
Hallingdal Renovasjon IKS	32086110
HAMOS Forvaltning IKS	72483700
Haugaland Interkommunale Miljøverk IKS	52765050
Helgeland avfallsforedling IKS	75198200
Hias IKS	62543700
Hægebostad og Åseral renovasjonsselskap IKS	38283250
Hålogaland Ressursselskap IKS	76922000
Indre Hordaland Miljøverk IKS	56529900
Indre Østfold Renovasjon IKS	69819280
Innhherred Renovasjon IKS	74075210
Interkommunalt Renovasjonsselskap IRS	38326090
IRMAT AS	35027600
IVAR IKS	51908500
Lillesand og Birkenes IK Renovasjonsselskap IKS	37269650
Lofoten Avfallsselskap IKS	76054030

Maren Kommuneservice AS	38272600
Midtre Namdal Avfallsselskap IKS	74281760
Mjelstad Miljø AS	56193390
MOVAR IKS	69262110
NGIR IKS	56343310
Renholdsverket AS	72540500
Renovasjonen IKS	51800800
Renovasjonsselsk. for Kristiansandsregionen AS	38177070
Renovasjonsselskapet for Drammensregionen IKS	32202950
Renovasjonsselskapet for Farsund og Lyngdal AS	38390756
Renovasjonsselskapet GLØR IKS	61270560
Reno-Vest IKS	76112900
Retura Glåma AS	81500321
Retura HK AS	72482888
Retura HRS AS	76922070
Retura IR AS	74075210
Retura Trondheim Renholdsverk AS	72540500
Risør- og Tvedestrand-regionens avfallsselskap AS	37143600
Romerike Avfallsforedling (ROAF) IKS	64835720
Romsdalshalvøya IK Renovasjonsselskap IKS	71213450
Ryfylke Miljøverk IKS	51759550
Salten forvaltning IKS	75507550
Senja Avfall AS	77850650
Senja Avfall IKS	77850650
Setesdal Miljø og Gjenvinning IKS	37930040
Sogn ik miljø- og avfallsselskap IKS	57657070
Solør Renovasjon (SOR) IKS	62955090
Sunnfjord Miljøverk IKS	57724150
Sunnhordland interkomm. Miljøverk IKS	53457850
Søndre Helgeland Miljøverk IKS	75113950
Søre Sunnmøre Reinholdsverk IKS	70010381
Sør-Østerdal Interkom. Renovasjonsselskap IKS	62431220
Trondheim Renholdsverk AS	72540500
Valdres Kommunale Renovasjon IKS	61363666
VEFAS IKS	78444750
Volda og Ørsta Reinholdsverk IKS	70048600
Øst-Finnmark Avfallsselskap (ØFAS) ANS	78925481
Øvre Romerike Avfallsselskap (ØRAS) IKS	63927880
<i>Totalt 75 stk</i>	

**Revisjon/ Kontrollutvalgssekretariat**

Arendal Revisjonsdistrikt IKS	37013391
Buskerud kommunerevisjon IKS	32201500
Distriktsrevisjon Nordmøre IKS	71566010
Finnmark kommunerevisjon IKS	78988672
Fosen kommunerevisjon IKS	72519500
Glåmdal revisjon IKS	62808130
Hedmark Revisjon IKS	62555150
Indre Østfold kommunerevisjon IKS	69223110
Innlandet revisjon IKS	61289080
Kommunerev.distrikt 3 Møre og Romsdal IKS	70172150
Kommunerevisjon IKS	32029000
Kommunerevisjonen Vest, Vest-Agder IKS	38323177
KomRev NORD IKS	77041400
KomRev Trøndelag IKS	74111480
Kristiansand Revisjonsdistrikt IKS	38072700
Nedre Romerike distriktsrevisjon IKS	66938000
Nordhordland revisjon IKS	56356300
Revisjon Fjell IKS	62470300
Revisjon Midt-Norge IKS	72483346
Rogaland Revisjon IKS	40005200
Salten kommunerevisjon IKS	75610381
Setesdal Revisjonsdistrikt IKS	37932360
SF Revisjon IKS	57656342
Søre Sunnmøre kommunerevisjon IKS	70017552
Sør-Troms kommunerevisjon IKS	77089531
Telemark kommunerevisjon IKS	35584407
Vest-Finnmark kommunerevisjon (VEFIK) IKS	78449455
Østfold Kommunerevisjon IKS	69306950
Øvre Romerike revisjonsdistrikt IKS	63924720
Glåmdal sekretæren IKS	62808160
Haugaland kontrollutvalgssekretariat IKS	52757350
KomSek Trøndelag IKS	74052916
Kontrollutvalg Fjell IKS	62470300
Kontrollutvalgssekretariat Midt-Norge IKS	73866126
K-Sekretariatet IKS	77788043
Sunnmøre Kontrollutvalgssekretariat IKS	70172156
Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS	97646606
<i>Totalt 37 stk</i>	

**Vann og avløp**

Bømlo vatn- og avløpsselskap AS	53428840
GIVAS IKS	62808206
Nedre Romerike Avløpsselskap IKS	64845400
Nedre Romerike Vannverk IKS	64845400
Nordre Follo Renseanlegg IKS	64974450
Norsk Vann BA	62553030
Søndre Follo Renseanlegg IKS	64984360
Tønsbergfjordens Avløpsutvalg (TAU) IKS	33326100
Vestfold Interkomm. Vannverk IKS	33110300
<i>Totalt 9 stk</i>	
<b>IKT-virksomhet</b>	
Digitale Gardermoen IKS	48307070
Hålogaland IKT AS	77042600
Ikomm AS	61050605
IKT Agder IKS	37055200
<i>Totalt 4 stk</i>	
<b>Parkering</b>	
Mandal Parkering AS	38271570
Skedsmo Parkering AS	63809990
Tønsberg Parkering AS	33348960
<i>Totalt 3 stk</i>	
<b>Næringsbygg og eiendom</b>	
Bergen tomteselskap AS	55599100
Dale Eiendomsutvikling AS	51607650
Høyanger Bustadstifting (stiftelse)	57711655
Kirkegaten 74 AS	61289000
Narvikgården AS	76977280
Os Bygg og Eigedom AS	56303660
Røyken Eiendom AS	31297950
Sandnes tomteselskap AS	51975000
Steinkjerbygg AS	74914000
Stranda eigedomsselskap AS	70260298
<i>Totalt 10 stk</i>	