

## **Hovedtariffavtalen 01.05.2002-30.04.2004**

### **Tariffperioden 01.05.2002–30.04.2004**

#### **Landsorganisasjonens forhandlingssammenslutning i den kommunale sektor / LOK:**

EL & IT-forbundet  
 Fellesforbundet  
 Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere  
 Musikernes fellesorganisasjon  
 Norsk Helse- og Sosialforbund  
 Norsk Kommuneforbund  
 Musikernes fellesorganisasjon  
 Skolenes Landsforbund

#### **Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune / YS-K:**

Bibliotekarforbundet  
 Det norske maskinistforbund  
 FarmasiForbundet  
 Flerfaglig Fellesorganisasjon  
 KFO  
 Norsk Radiografforbund  
 Norsk Skolelederforbund  
 Yrkestrafikkforbundet

#### **Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon – UHO**

Norsk Ergoterapeutforbund  
 Norsk Fysioterapeutforbund  
 Norsk Sykepleierforbund  
 Utdanningsforbundet

#### **Akademikerne - kommune:**

Arkitektenes fagforbund  
 Den norske kirkes Presteforening  
 Den norske Lægeforening  
 Den norske tannlegeforening  
 Den norske Veterinærforening  
 Norges Juristforbund  
 Norsk Forskerforbund  
 Norsk Naturforvalterforbund  
 Norsk Psykologforening  
 Norske Sivilingeniørers Forening  
 Norske Siviløkonomers Forening  
 Samfunnsviternes Fagforening  
 Sosialøkonomenes Fagforening

#### **Frittstående forbund**

Den Norske Jordmorforening  
 Det Norske Diakonforbund  
 Norges Farmaceutiske Forening  
 Norges Ingeniørorganisasjon  
 Samnemnda for NF og NKrF  
 Universitets- og Høyskoleutdannedes Forbund

---

## **Kapittel 1(01-05-04) - Fellesbestemmelser**

### **§ 1 (01-05-2004) Innledende bestemmelser**

#### **1.1 (01-05-2004) - Hovedregel**

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

#### **1.2 (01-05-2004) - Deltidsstillinger**

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) per uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

#### **1.3 (01-05-2004) - Ekstraordinært arbeid**

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

### **§ 2 (01-05-2004) Tilsetting**

#### **2.1 (01-05-2004) - Formkrav**

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

#### **2.2 (01-05-2004) - Kvalifikasjoner**

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

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

#### **2.3 (01-05-2004) - Deltid/midlertidig tilsatt**

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

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

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

#### **2.4 (01-05-2004) - Legeattest**

Tilsetting av arbeidstakere kan for spesielle stillinger gjøres avhengig av at det framlegges tilfredsstillende legeattest.

---

## § 3 (01-05-2004) Oppsigelse, omplassering

### 3.1 (01-05-2004) - Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

### 3.2 (01-05-2004) - Oppsigelsesfrister

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

#### 3.2.1 (01-05-2004) - Hovedregel

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

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 58 nr. 2, 3 og 4.

#### 3.2.2 (01-05-2004) - 14 dager

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

#### 3.2.3 (01-05-2004) - Andre frister

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

## 3.3 (01-05-2004) - Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2 og Hovedavtalen del B § 3-4.

## 3.4 (01-05-2004) - Omplassering

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

## § 4 (01-05-2004) Arbeidstid

### 4.1 (01-05-2004) - Definisjon

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

### 4.2 (01-05-2004) - 37,5 timer per uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 41 og 46.

#### 4.2.1 (01-05-2004) - Kontoradministrasjon

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

#### 4.2.2 (01-05-2004) - 35,5 timer per uke

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

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

**4.2.3 (01-05-2004) - 33,6 timer per uke**

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

**4.3 (01-05-2004) - Vaktordninger**

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

**Vaktplan**

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven §§ 48, 46 og 47).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

**4.3.1 (01-05-2004) - Vakt på vaktrom****Arbeidstid**

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 46 nr. 5 og 6. 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 §§ 48 og 47.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 46 nr. 5 og 6, skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

**Betalingsbestemmelse**

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

**Utryknin**

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time).

Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

**4.3.2 (01-05-2004) - Hjemmevakt**

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som kommunen finner formålstjenlig. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser. For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

**Ukevakt/døgnvakt/helgevakt**

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

**Vaktplan/sykdom**

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

**Vaktplan/vikar**

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

**4.3.2.1 (01-05-2004) - Underordnet vakt**

Tillegg for kvelds- og nattjeneste (jf. pkt. 5.4) samt lørdags-, søndags-, og helgedagsgodtgjøring (jf. pkt. 5.2 og 5.3) betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

**Utrykning**

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. pkt. 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemnevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

**4.3.2.2 (01-05-2004) - Overordnet vakt**

Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.

**Utrykning**

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf. sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemnevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

**4.4 (01-05-2004) - Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 51****4.5 (01-05-2004) - Arbeidstidens inndeling**

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

**4.6 (01-05-2004) - Helgeaftener o.l.**

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

**Betalingsbestemmelse**

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

**§ 5 (01-05-2004) Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.****5.1 (01-05-2004) - Avgrensninger****5.1.1 (01-05-2004) -**

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.

**5.1.2 (01-05-2004) - Sammenfall**

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2, 5.3 eller 5.5.

**5.1.3 (01-05-2004) - Arbeid av ledende art**

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Styrere ved alders- og sykehjem, oversykepleiere og sykepleiesjefer betales likevel tilleggene etter pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 når de utfører ordinært arbeid etter turnusplan.

**5.2 (01-05-2004) - Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr 18,00 per arbeidet time.

**5.3 (01-05-2004) - Helge- og høytidstillegg****5.3.1 (01-05-2004) -**

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 pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

**5.3.2 (01-05-2004) -**

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

**5.4 (01-05-2004) - Kvelds- og nattillegg****5.4.1 (01-05-2004) -**

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

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn fra	til	Tillegg kr.
190 000	199 999	25,-
200 000	209 999	28,-
210 000	219 999	29,-
220 000	229 999	32,-
230 000	239 999	34,-
240 000	249 999	37,-
250 000	259 999	39,-
260 000	269 999	41,-
270 000	279 999	42,-
280 000	289 999	44,-
290 000	299 999	46,-
300 000	309 999	48,-
310 000	319 999	50,-
320 000	329 999	52,-
Høyere grunnlønn		52,-

**5.4.2 (01-05-2004) -**

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås kr 18,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00.

**5.5 (01-05-2004) - Delt dagsverk**

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn per arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen 1 1/2 timelønn per arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

**5.6 (01-05-2004) - Erstatning av fridag**

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 51 nr. 3) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 pkt. 4.3.

**5.7 (01-05-2004) -****5.7.1 (01-05-2004) -**

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

**5.7.2 (01-05-2004) - Forsømmelse/fravær**

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

**5.8 (01-05-2004) -**

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

**5.9 (01-05-2004) - Smusstillegg**

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

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 per time.

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

**§ 6 (01-05-2004) Overtid - forskjøvet arbeidstid****6.1 (01-05-2004) - Definisjon**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

**6.2 (01-05-2004) - 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 per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.9.

For øvrig vises til pkt. 6.8 og arbeidsmiljøloven §§ 49 og 50.

### **6.3 (01-05-2004) - Arbeid av ledende art / arbeidstakere med særlig selvstendige stillinger**

#### **6.3.1 (01-05-2004) -**

Pkt. 6.3 gjelder ikke for arbeidstakere omfattet av SGS 1004 Ledere og kap. 3 pkt. 3.4.

#### **6.3.2 (01-05-2004) -**

Andre arbeidstakere som er unntatt fra arbeidsmiljøloven kap X, jf. § 41 a), faller utenfor den ordinære overtidsgodtgjøring etter § 6. Disse arbeidstakere kan tilstås en fast godtgjøring.

### **6.4 (01-05-2004) - Divisor**

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn

### **6.5 (01-05-2004) - Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**

#### **6.5.1 (01-05-2004) - 133 1/3 %**

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

#### **6.5.2 (01-05-2004) - 100 %**

- 1 For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
- 2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager
- 3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager

#### **6.5.3 (01-05-2004) - 50 %**

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

### **6.6 (01-05-2004) - Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**

#### **6.6.1 (01-05-2004) - 133 1/3 %**

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

#### **6.6.2 (01-05-2004) - 50 %**

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).

#### **6.6.3 (01-05-2004) - 100 %**

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.6.1 og 6.6.2.



**6.7 (01-05-2004) - Overtid etter tilkalling**

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

**6.8 (01-05-2004) - Kompensasjon for møtevirksomhet**

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 6.3 ikke har krav på overtidsbetaling eller tilstås møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

**6.8.1 (01-05-2004) -**

Dager som er tilstått etter pkt. 6.8, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene lokalt er enige om det.

**6.9 (01-05-2004) - Forskjøvet arbeidstid****6.9.1 (01-05-2004) -**

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.

**6.9.2 (01-05-2004) -**

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 47 og 48.

**6.9.3 (01-05-2004) -**

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

**§ 7 (01-05-2004) Ferie**

I tillegg til ferieloven gjelder:

**7.1 (01-05-2004) - Erstatning av ferie**

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

**7.2 (01-05-2004) - Feriepengetillegg i juni**

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

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

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

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

### **7.3 (01-05-2004) - Avtalefestet ferie**

#### **7.3.1 (01-05-2004) -**

Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 nr. 4) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

#### **7.3.2 (01-05-2004) -**

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

#### **7.3.3 (01-05-2004) -**

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

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

#### **7.3.4 (01-05-2004) -**

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

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

#### **7.3.5 (01-05-2004) -**

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

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

#### **7.3.6 (01-05-2004) -**

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

#### **7.3.7 (01-05-2004) -**

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

### **§ 8 (01-05-2004) Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon**

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

**8.1 (01-05-2004) - Utbetaling av lønn**

Kommunen utbetaler lønn under sykdom og fødselspenger til arbeidstakere som omfattes av § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller kommunen. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

**8.1.1 (01-05-2004) - Fradrag for trygd**

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

**8.2 (01-05-2004) - Sykdom****8.2.1 (01-05-2004) - Retten til sykelønn**

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

**8.2.2 (01-05-2004) - Omfang / lønnens størrelse****8.2.2.1 (01-05-2004) -**

De første 3 måneder av sykefraværet utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan. Etter 3 måneder foretas en omregning slik at det utbetalte beløp tilsvarer refusjonsbeløpet fra folketrygden.

**8.2.2.2 (01-05-2004) -**

Kommunen kan etter personlig søknad fortsette utbetalingen på samme måte ut over 3 måneder. I slike tilfelle skal lønn også ut over 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget med mindre det fattes særskilt vedtak om at den ikke skal medregnes.

**8.2.2.3 (01-05-2004) -**

Når arbeidstakeren etter 11 måneder av folketrygdens refusjonsperiode har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter sykefraværet, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder, jf. pkt. 8.2.2.1.

**8.2.3 (01-05-2004) - Meldinger/dokumentasjon/kontroll****8.2.3.1 (01-05-2004) - Egenmelding**

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

**8.2.3.2 (01-05-2004) - Dokumentasjon**

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

**8.2.3.3 (01-05-2004) - Friskmelding**

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

**8.2.3.4 (01-05-2004) - Kontroll**

Kommunen kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning

iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

#### **8.2.4 (01-05-2004) - Erstatningskrav**

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

### **8.3 (01-05-2004) - Svangerskap og fødsel mv.**

#### **8.3.1 (01-05-2004) - Opptjeningstid**

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

Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som lønn under sykdom for hele permisjonstiden (jf. pkt. 8.2.2.1 første punktum). Inntil 12 uker av fødselspermisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.

#### **Flerbarnsfødsler**

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

#### **8.3.2 (01-05-2004) - Rett til fødselspermisjon**

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

#### **8.3.3 (01-05-2004) - Varsel**

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

#### **8.3.4 (01-05-2004) - Arbeid under svangerskapet**

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofyllt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

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

#### **8.3.5 (01-05-2004) - Sykdom under svangerskap**

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

#### **8.3.6 (01-05-2004) - Ny permisjon**

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

**8.3.7 (01-05-2004) - Amming**

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

**8.3.8 (01-05-2004) - Omsorgspermisjon for faren**

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

**8.3.9 (01-05-2004) - Gjeninntreden**

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

Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er kommunal arbeidstaker.

**8.3.10 (01-05-2004) - Fedrekvote**

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

**8.4 (01-05-2004) - Adopsjon - ett/flere barn**

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

Lønn beregnes som i pkt. 8.2.2.1.

**8.5 (01-05-2004) - Tidskonto**

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

**8.6 (01-05-2004) - Barns og barnepassers sykdom**

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf. reglene i arbeidsmiljøloven § 33 A.

Lønn utbetales av kommunen etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2 og folketrygdloven kap. 9.

Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn.

Retten til permisjon når den som har det daglige tilsyn med barnet er syk, reguleres av arbeidsmiljøloven § 33 A annet ledd. Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2 og folketrygdloven kap. 9.

Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.2.3.

**§ 9 (01-05-2004) Lønn under avtjening av verneplikt****9.1 (01-05-2004) - Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

## 9.2 (01-05-2004) - Lønnens størrelse

### 9.2.1 (01-05-2004) - Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160 000,-. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4B. Deltidstiltsatte utbetales forholdsmessig.

### 9.2.2 (01-05-2004) - Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

### 9.2.3 (01-05-2004) - Gjeninntredelse i stillingen

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

## § 10 (01-05-2004) Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

### 10.1 (01-05-2004) - Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

### 10.2 (01-05-2004) - Heltidstiltsatte

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	
55 år	7,5 G	
56 år	7,0 G	
57 år	6,5 G	
58 år	6,0 G	
59 år	5,5 G	
Over 59 år	5,0 G	

### 10.3 (01-05-2004) - Deltidstiltsatte

For deltidstiltsatte 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 § 46 A.

### 10.4 (01-05-2004) - Forsikringssummens begunstigelse

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

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).  
Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C).  
Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfalltidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på

- 
- C dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.  
Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

### **10.5 (01-05-2004) - Begravelsesbidrag**

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

### **10.6 (01-05-2004) - Forsikring**

Kommunen plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

## **§ 11 (01-05-2004) Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom**

### **11.1 (01-05-2004) - Yrkesskade**

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

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

### **11.2 (01-05-2004) - Skade på reise**

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

### **11.3 (01-05-2004) - Alle tilsatte / tidligere tilsatte**

Alle arbeidstakere tilsatt i kommunen omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.86.

### **11.4 (01-05-2004) - Tap i framtidig erverv**

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

### **11.5 (01-05-2004) - Menerstatning**

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

15-30 %	medisinsk invaliditet	1 G
30-70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

### **11.6 (01-05-2004) - Død**

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 10.4.

### **11.7 (01-05-2004) - Samordning av §§ 10 og 11**

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

---

**11.8 (01-05-2004) - Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring**

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

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

**11.9 (01-05-2004) - Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring**

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

**§ 12 (01-05-2004) Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser****12.1 (01-05-2004) - Hovedregel**

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

**12.2 (01-05-2004) - Hovedregel**

Ved tilsetting i stillingskode med den sentralt fastsatte minstelønn for ufaglærte, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

**12.3 (01-05-2004) - Hovedregel**

Ved tilsetting i annen stilling enn de som omfattes av pkt. 12.2, godskrives offentlig tjeneste fullt ut.

I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

**12.4 (01-05-2004) - Hovedregel**

Ansiennitetsbestemmelsene i pkt. 12.2 og 12.3 gjelder også der det har vært avbrudd i tjeneste.

**12.5 (01-05-2004) - Hovedregel**

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

**12.6 (01-05-2004) - Hovedregel**

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.



**12.7 (01-05-2004) - Lønn for deltidstillinger**

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

**12.8 (01-05-2004) - Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

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

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

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

**12.9 (01-05-2004) - Avlønning av vikarer**

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

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4 pkt. 4.3.3 og kap. 5 pkt. 5.3, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

**§ 13 (01-05-2004) Stedfortredertjeneste/konstituering****13.1 (01-05-2004) - Plikt til å utføre stedfortredertjeneste**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

**13.2 (01-05-2004) - Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

**13.3 (01-05-2004) - Ferie/ferievikariat**

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

**13.4 (01-05-2004) - Konstituering**

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

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

**§ 14 (01-05-2004) Permisjon**

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

---

## **Kapittel 2(01-05-04) - Pensjonsforhold**

### **2.0 (01-05-2004) - Definisjon**

Med tjenestepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for Felles Kommunal Pensjonsordning i KLP.

*Merknad:* Bestemmelsene her gjelder alle kommuner og fylkeskommuner i KS' tariffområde.

### **2.1 (01-05-2004) - Tjenestepensjonsordning**

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredsstillende følgende krav:

#### **2.1.1 (01-05-2004) -**

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 14 timer per uke. Gjennomsnittsberegningen, som foretas etterskuddsvis hvert kvartal, skal inkludere alt ekstraarbeid, med unntak av overtid, begrenset til 100 % av full stilling.

#### **2.1.2 (01-05-2004) -**

Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alders-/uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening settes til 30 år. For de som fratrer med oppsatt pensjon settes kravet til full opptjening til maksimalt 40 år.

Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med pkt. 2.1.7, jf. 2.3.

#### **2.1.3 (01-05-2004) -**

Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Tariffpartene foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor.

#### **2.1.4 (01-05-2004) -**

Pensjonene skal reguleres i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp<sup>1</sup>. Det samme gjelder pensjonsgrunnlaget for de som fratrer før de har rett til pensjon.

#### **2.1.5 (01-05-2004) -**

Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale med Statens Pensjonskasse og øvrige kommunale pensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av.

#### **2.1.6 (01-05-2004) -**

Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse.

Dersom KS' medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står kommunen/fylkeskommunen ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

#### **2.1.7 (01-05-2004) -**

Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

**2.1.8 (01-05-2004) -**

Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte, jf. flytteforskriften kap. 3. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenestepensjonsforsikring.

Tjenestepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere.

Det opprettes en faggruppe med rådgivende funksjon, bestående av:

- ∫ 1 representant oppnevnt av forhandlingssammenslutningene,
- ∫ 1 representant oppnevnt av KS og
- ∫ 1 nøytral leder oppnevnt av pensjonsutvalgets tariffparter. Eventuell tvist om oppnevningen avgjøres etter Hovedavtalen del A § 6-1 tredje ledd.

Faggruppen skal avgi begrunnet uttalelse til pensjonsutvalgets tariffparter om de innhentede tilbud på nye pensjonsprodukter er i samsvar med forsikringsvirksomhetsloven, forsikringsavtaleloven, at alle risiki og ytelser, jf. pkt. 2.1.6, har forsikringsmessig dekning i selskapet og om produktet oppfyller tariffavtalens øvrige krav. Eventuelle vurderinger fra pensjonsutvalgets tariffparter oversendes kommunen/fylkeskommunen sammen med faggruppens uttalelse.

Før saken kan avgjøres av kommunestyret/fylkestinget skal søknad om godkjenning inn under overføringsavtalen mellom offentlige pensjonskasser være sendt til Statens Pensjonskasse og uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget.

**2.2 (01-05-2004) - Avtalefestet pensjon (AFP)**

Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon i KS' tariffområde. Vedtektene er vedtatt med hjemmel i dette kapittel og inngår som vedlegg til Hovedtariffavtalen.

**2.3 (01-05-2004) - Tilleggs lønn og forholdet til pensjonsgivende inntekt****2.3.1 (01-05-2004) - Vilkår for pensjonsgrunnlaget**

Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å kunne medregnes i pensjonsgrunnlaget.

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønsplassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggs lønn som årsbeløp etter kap. 3 pkt. 3.3, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Godtgjøringer som pr. 30. april 2002 regnes med i pensjonsgrunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjonsgivende.

**2.3.2 (01-05-2004) - Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder**

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 25 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger med hjemmel i kapittel 4 og kapittel 5.

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

Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp,

medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

### **2.3.3 (01-05-2004) - Nedgang i pensjonsgrunnlaget**

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

- Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange 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.
- For at en nedgang i lønn pga. redusert tilleggslønn skal få innvirkning på fastsettelse av pensjonsgrunnlaget, må nedgangen utgjøre minst 10 % av folketrygdens grunnbeløp.

## **2.4 (01-05-2004) - Arbeidstakere med særaldersgrenser**

Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, jf. pkt. 2.1.2, kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

### **2.4.1 (01-05-2004) -**

Dagens særaldersgrenser, slik disse framkommer i Felles kommunal pensjonsordning, opprettholdes uendret.

## **2.5 (01-05-2004) - Avkortingsregler**

Alderspensjonen skal avkortes i samsvar med folketrygdloven § 19-6.

# **Kapittel 3(01-05-04) - Generelle lønns- og stillingsbestemmelser**

## **3.1 (01-05-2004) - Bruttolønn**

Lønnsystemet er et bruttolønssystem.

## **3.2 (01-05-2004) - Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt - Avlønning**

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr. 260 000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende. Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager per uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

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

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansienitet etter de vanlige regler.

## **3.3 (01-05-2004) - Tilleggslønn**

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

- Kap. 1, § 5, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- Kap. 1, § 5, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg
- Ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

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

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

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

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

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

Ekstrahjelp får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

### 3.4 (01-05-2004) - Lederavlønning

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

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens målrettede aktiviteter
- Utøvelse av lederskap i forhold til virksomhetens mål
- Betydelige organisatoriske endringer (f.eks.sammenslåing av enheter, ny kommunestruktur)
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Dette punktet erstatter bestemmelsene i kap. 4, pkt. 4.3.1 og i kap. 5, pkt. 5.2 for de berørte stillinger.

Ordningen kan gjøres gjeldende for andre lederstillinger dersom partene sentralt er enig om det.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes.

Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

### 3.5 (01-05-2004) - Lønnssamtale

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

Lønnssamtaler bør innarbeides som en fast ordning for alle ansatte.

## Kapittel 4(01-05-04) - Sentralt lønns- og stillingsregulativ

### 4.1 (01-05-2004) - Innledende merknader

- 1 Sentralt stillingsregulativ inneholder de ulike stillingers minimumsavlønning.
- 2 Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
- 3 Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

### 4.2 (01-05-2004) - Stillinger

Gruppe:	Minstelønn:				
	0 år	4 år	8 år	10 år	10 år (fra 1. juli)

					2003)
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	190 000	195 000	205 000	220 000	224 000
Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	215 000	220 000	225 000	235 000	239 000
Stillinger med krav om høgskoleutdanning	250 000			271 000	277 000
Stillinger med krav om høgskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	270 000			290 000	300 000

Se for øvrig A-rundskriv 2/2002 og B-rundskriv 13/2002.

### Stillingskoder med hovedbenevnelse

Se for øvrig vedlegg 1:

Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenedelser.

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
7001	Advokat
7352	Ambulansesjåfør
6014	Arbeider
6671	Arbeidsterapeut
7535	Arkitekt
6572	Assistent
7024	Barnepleier
6508	Barnevernpedagog
7026	Bibliotekar
7237	Brannkonstabel
7498	Distriktsmusiker (m. høgskole)
7495	Distriktsmusiker (m. utd. utover høgskole)
6123	Dykker
6517	Ergoterapeut
7517	Fagarbeider
6986	Fagarbeider (m.særaldersgrenser)
6910	Fotterapeut
7066	Fysioterapeut
6709	Førskolelærer

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
6771	Landbruksvikar
7527	Lege
6293	Maskinist
6675	Miljøterapeut
6816	Musikk- og kulturmedarbeider
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole)
6937	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgskole)
7637	Pedagogisk leder
7249	Ped.psyk.rådgiver
7392	Prest
6470	Psykolog
6564	Radiograf
7210	Renholder
7530	Rådgiver
7531	Saksbehandler
6863	Sekretær
6912	Servicemedarbeider
6883	Sjåfør
7168	Sosialkurator

7520	Førstesekretær	7534	Sosionom
7199	Helsesekretær	7617	Spesialfysioterapeut
6185	Helsesøster	7681	Spesialhjelpepleier
7076	Hjelpepleier	7522	Spesialpedagog
6190	Hjemmehjelp	7523	Spesialsykepleier
6527	Håndverksmester	7174	Sykepleier
7084	Ingeniør	7100	Tannhelsesekretær
6209	Jordmor	7301	Tannlege
7592	Klinisk barnevernspedagog	7175	Tannpleier
7619	Klinisk sosionom	7177	Tekniker
7103	Konservator	7710	Tverrfaglig spes. utd. m. høyskole
6559	Konsulent	6541	Vaktmester
7196	Kontomedarbeider	6455	Vernepleier
6221	Kontrollør/inspektør	7533	Veterinær

**Ledere**

7003	Arbeidsleder
7453	Ass.leder
7451	Leder

**4.3 (01-05-2004) - Forhandlingsbestemmelser****4.3.0 (01-05-2004) - Lokale drøftinger**

De lokale parter avholder minst en gang per år et lønnspolitisk drøftingsmøte.

Arbeidsgiver skal forut for drøftingsmøtet legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling fordelt på kjønn.

De sentrale parter forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere forhandlingene i store arbeidsgiverområder, ved å ta i bruk forhandlings sammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det vises til vedlegg 3 «Retningslinjer for lokale forhandlinger i God forhandlingskikk».

**4.3.1 (01-05-2004) - Lokale forhandlinger**

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

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

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

Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

**Uenighet om lønnsregulering/anke**

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

Det vises for øvrig til Hovedavtalen del A § 6-2, forsøksordninger for pendelvoldgift.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, Kommunenes Sentralforbund og den angjeldende forhandlingssammenslutning, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

**4.3.2 (01-05-2004) - Særskilte forhandlinger**

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt 4.3.1 og 4.3.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- en stillings arbeids- og ansvarsområde er betydelig endret som følge av at arbeidstakeren i stillingen har fullført kompetansegivende etter-/ videreutdanning.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

**Anke**

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

**4.3.3 (01-05-2004) - Rekruttere og beholde arbeidstakere**

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

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

**4.4 (01-05-2004) - Bonusavlønning**

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte. Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen. Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

**4.5 (01-05-2004) - Regulering 2. avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Kommunenes Sentralforbund og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtale innen 14 - fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2003).

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



## Kapittel 5(01-05-04) - Lokalt lønns- og stillingsregulativ

### 5.0 (01-05-2004) - Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl. a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
3. Lønn fastsettes som årslønn.

### 5.1 (01-05-2004) - Stillinger

#### Stillingskoder med hovedbenevnelse

8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Distriktsbibliotekar
8507	Fagkonsulent landbruk
8142	Formannskapssekretær
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
8293	Maskinist
8392	Prest
8470	Psykolog
8564	Radiograf
8621	Regnskaps- / trekkontrollør
8530	Rådgiver
8531	Saksbehandler
8301	Tannlege
8533	Veterinær

#### Ledere

8003	Arbeidsleder
8453	Ass. leder
8451	Leder

Se for øvrig vedlegg 1; Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Fastsetting av lønn for disse stillingene foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.

### 5.2 (01-05-2004) - Årlig lønnsregulering

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/ bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen benyttes av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

### **5.3 (01-05-2004) - Annen lønnsregulering**

Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere, kan det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelse.

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

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

### **5.4 (01-05-2004) - Uenighet om lønnsregulering**

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

Det vises for øvrig til Hovedavtalen del A § 6-2, forsøksordninger for pendelvoldgift.

Dersom ingen av disse løsningene fører fram kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, Kommunenes Sentralforbund og den angjeldende forhandlings sammenslutning, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Denne bestemmelsen gjelder ikke etter 5.2, tredje ledd eller etter 5.3.

### **5.5 (01-05-2004) - Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse**

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

Det kan avtales lokalt at ulempefaktorene inkluderes i stillingens lønn.

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

### **5.6 (01-05-2004) - Bonusavlønning**

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte. Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner

## **Kapittel 6(01-05-04) - Lærlinger**

### **6.1 (01-05-2004) -**

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

*Definisjoner:*

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

#### **6.1.1 (01-05-2004) -**

Læretiden består av opplærings tid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden.

Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingkode 7517), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 6.1.5.

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

### **6.1.2 (01-05-2004) - Fag som følger hovedmodellen**

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

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

### **6.1.3 (01-05-2004) - Fag som ikke følger hovedmodellen**

#### **1 års læretid i virksomheten:**

- 1. halvår: 50 %
- 2. halvår: 80 %

#### **1 1/2 års læretid i virksomheten:**

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

#### **2 1/2 års læretid i virksomheten:**

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

#### **3 års læretid i virksomheten:**

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

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

### **6.1.4 (01-05-2004) - Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten**

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

### **6.1.5 (01-05-2004) - Lønn lærekandidater**

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

### **6.1.6 (01-05-2004) - Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring**

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

### **6.1.7 (01-05-2004) - Prøveavleggelse**

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

**6.1.8 (01-05-2004) - Rekruttering**

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

**6.1.9 (01-05-2004) - Ubekvemstillegg**

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

**6.1.10 (01-05-2004) - Overtid**

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 38.

**6.1.11 (01-05-2004) - Annet arbeid**

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

**6.1.12 (01-05-2004) - Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger**

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

**6.1.13 (01-05-2004) - Gruppelivsforsikring**

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

**6.1.14 (01-05-2004) - Bruttolønn**

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

**Kapittel 7(01-05-04) - Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2004.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 ½ tre ½ måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 ½ ett ½ år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

**Vedlegg 1(01.05.04) - Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser**

Oversikten nedenfor viser rapporteringsbenevnelser tilknyttet Hovedtariffavtalens enkelte stillingskoder med hovedbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

**Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap. 4:**

Stillingskoder med hovedbenevnelse:	Rapporteringsbenevnelser:
7001 Advokat	Advokat Advokat I Kommuneadvokat
7352 Ambulansesjåfør	Ambulansesjåfør Ambulansesjåfør I Ambulansebåtfører/mannskap

6014	Arbeider	Arbeider Arbeider I Badebetjent Feier Feierformann
6671	Arbeidsterapeut	Arbeidsterapeut Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder
7535	Arkitekt	Arkitekt Arkitekt I
6572	Assistent	Assistent Assistent I Assistent (barnehage/familiebarnehage) Assistent (sfo/skole) Bud Husøkonomassistent Kokkemedarbeider Internatassistent Sosialassistent Havneassistent Laboratorieassistent Stikningsassistent Teknisk tegner
7024	Barnepleier	Barnepleier Barnepleier I
6508	Barnevernpedagog	Barnevernpedagog Barnevernpedagog I
7026	Bibliotekar	Bibliotekar Bibliotekar I Distriktsbibliotekar
7237	Brannkonstabel	Brannkonstabel Brannkonstabel I
7498	Distriktsmusiker (m. høgskole)	Distriktsmusiker (m. høgskole)
7495	Distriktsmusiker (m. utd. utover høgskole)	Distriktsmusiker I (m. høgskole) Distriktsmusiker (m. utd. utover høgskole) Distriktsmusiker I (m. utd. utover høgskole)
6123	Dykker	Dykker Dykker I
6517	Ergoterapeut	Ergoterapeut Ergoterapeut I Ledende ergoterapeut

7517	Fagarbeider	Fagarbeider Fagarbeider I Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider
6986	Fagarbeider (m.særaldersgrenser)	Fagarbeider (m.særaldersgrenser) Fagarbeider I (m.særaldersgrenser) Ambulansesjåfør m. fagbrev Feier Montør Renholdsoperatør Yrkessjåfør
6910	Fotterapeut	Fotterapeut Fotterapeut I
7066	Fysioterapeut	Fysioterapeut Fysioterapeut I
6709	Førskolelærer	Førskolelærer Førskolelærer I
7520	Førstesekretær	Førstesekretær
7199	Helsesekretær	Helsesekretær Helsesekretær I
6185	Helsesøster	Helsesøster Helsesøster I
7076	Hjelpepleier	Hjelpepleier Hjelpepleier I
6190	Hjemmehjelp	Miljøarbeider Hjemmehjelp Hjemmehjelp I Husmorvikar
6527	Håndverksmester	Håndverksmester
7084	Ingeniør	Ingeniør Ingeniør I Avdelingsingeniør Bioingeniør Branningeniør Bygninginspektør Driftsingeniør Energiingeniør Installasjonsinsp.
6209	Jordmor	Jordmor Jordmor I

7592	Klinisk barnevernspedagog	Kommunejordmor Klinisk barnevernspedagog
7619	Klinisk sosionom	Klinisk sosionom
7103	Konservator	Konservator Konservator I
6559	Konsulent	Konsulent Førstekonsulent Formannskapssekretær Landbruksveileder

7196	Kontomedarbeider	Kontomedarbeider Kontomedarbeider I Fullmektig
6221	Kontrollør/inspektør	Kontrollør/inspektør Kontrollør/inspektør I Branninspektør Bygningkontrollør Helserådsinspektør Overkontrollør Renholdsinspektør Rørleggerkontrollør
6771	Landbruksvikar	Landbruksvikar Landbruksvikar I
7527	Lege	Lege Bedriftslege Kommunelege
6293	Maskinist	Maskinist Maskinist I
6675	Miljøterapeut	Miljøterapeut Miljøterapeut I
6816	Musikk- og kulturmedarbeider	Musikk- og kulturmedarbeider Musikk- og kulturmedarbeider I Distriktsmusiker Instruktør Musiker
6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole)	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole) Musikk- og kulturskolelærer I (m. høgskole)
6937	Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgskole)	Musikkterapeut Musikk- og kulturskolelærer (m. utd. utover høgskole)

		Musikk- og kulturskolelærer I (m. utd. utover høgskole)
7637	Pedagogisk leder*	Pedagogisk leder
7249	Ped.psyk.rådgiver	Ped.psyk.rådgiver Ped.psyk.rådgiver I
7392	Prest	Prest
6470	Psykolog	Psykolog Psykolog I
6564	Radiograf	Radiograf Radiograf I
7210	Renholder	Renholder Renholder I
7530	Rådgiver	Rådgiver Spesialrådgiver
7531	Saksbehandler	Saksbehandler Saksbehandler I
6863	Sekretær	Revisor Sekretær Fagkonsulent i landbruk Regnsk.-/trekk kontrollør

6912	Servicemedarbeider	Servicemedarbeider Servicemedarbeider I Aspirant Betjent Driftsoperatør Elektromaskinist Gårdsarbeider Havnebetjent Internatbetjent Kasserer/billettseger Kinomaskinist Klubbarbeider Kranfører Sjåfør med komb. arbeid Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt
6883	Sjåfør	Sjåfør Sjåfør I Rutebilsjåfør
7168	Sosialkurator	Sosialkurator Sosialkurator I Sosialkonsulent
7534	Sosionom	Sosionom Sosionom I
7617	Spesialfysioterapeut	Spesialfysioterapeut
7681	Spesialhjelpepleier	Spesialhjelpepleier
7522	Spesialpedagog	Spesialpedagog



7523	Spesialsykepleier	Spesialpedagog I Logoped Spesialsykepleier Spesialsykepleier I Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier
7174	Sykepleier	Sykepleier Sykepleier I Bedriftsykepleier Klin. spes. i sykepleie Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier
7100	Tannhelsesekretær	Tannhelsesekretær Tannhelsesekretær I

7301	Tannlege	Tannlege Tannlege I
7175	Tannpleier	Tannpleier Tannpleier I
7177	Tekniker	Tekniker Tekniker I Driftsleder Driftstekniker Fjernvarmeoperatør Vedlikeholdstekniker
7710	Tverrfaglig spes. utd. m. høysk.	Tverrfaglig spes. utd. m. høyskole
6541	Vaktmester	Spesialergoterapeut Vaktmester Vaktmester I
6455	Vernepleier	Vernepleier Vernepleier I
7533	Veterinær	Veterinær Veterinær I

#### Utdanningsstillinger i kap. 4:

<b>7711</b>	<b>Utdanningsstillinger m.m.</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelse:</b>
	Advokatfullmektig Fysioterapeut i turnusåret Lærling Medisinerstudent m. lisens Turnuslege Unge arbeidstakere

**Stillingskoder for ledere med rapporteringsbenevnelser i kapittel 4:**

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>7003</b>	<b>Arbeidsleder</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b>
	Arbeidsleder Badebestyrer Bademester Brannformann Brannmester Daglig leder SFO Feierformann Formann Formann (m. særaldersgrense) Husøkonom Kantinebestyrer Kjøkkensjef Klubbleder Lagersjef Maskinmester Maskinsjef Materialforvalter Montørformann Oppsynsmann Overbrann-/brannmester Overbrannmester m. utrykningsplikt Overmontør Styrer Teknisk leder Trafikkleder/-sjef Underbrannmester Verkstedleder

<b>7453</b>	<b>Ass. leder</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b>

Ass. leder Ass. avd. leder Ass. avd. leder (m. særaldersgrense) Ass. kjøkkensjef Ass. styrer Ass. adm. Sjef Ass. avd. sykepleier Ass. sjefsykepleier Ass. styrer i barnehage Ass sykepleiesjef Nestleder v. skole-, barnehage- og oppvekstadministrasjon Skoleinspektør Varabrannsjef
---

7451 Leder	
<b>Rapporteringsbenevnelser</b>	
Leder	Kommuneveterinær
Administrasjonssjef	Kontorsjef
Avd. direktør	Kultursjef
Avd. leder bibliotek	Ledende helsesøster
Avd. sykep (spes. avd.)	Leder pp
Avdelingsjordmor	rådgivertjeneste
Avdelingsleder	Næringssjef
Avdelingsleder (m særaldersgrense)	Overarkitekt
Avdelingsleder (ergo)	Overbioingeniør
Avdelingssykepleier	Overingeniør
Barnehagesjef	Overjordmor
Biblioteksjef	Overlandskapsarkitekt
Boligsjef	Oversykepleier
Brannsjef	Overtannlege
Byggeleder/sjef	Overveterinær
Byantikvar	Personalsjef
Byarkitekt	Plansjef
Bygn./reguleringssjef	Prosjektleder
Daglig leder SFO (m høgskole)	Regnskapssjef
Direktør	Rektor
Distriktsleder	Revisjonssjef
Distriktsrevisor	Rådmann
Driftssjef	Salgssjef
Etatsjef	Seksjonsleder
Fagsjef	Sektorsjef
Fylkeskasserer	Sjefergoterapeut
Fylkeskonservator	Sjeffyioterapeut
	Sjefhelsesøster
	Sjefsarkitekt

Generalsekretær Havnfogd/sjef Informasjonssjef Jordbrukssjef Kemner Kinobestyrer/sjef Klinikksjef Klubbleder (m høgskole) Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kommunekasserer Kommuneoverlege Kommuneplanlegger Kommunerevisor	Sjefingeniør Sjefsykepleier Skogbrukssjef Skolesjef Soneleder Sosialleder Styrer Styrer v/barnehage Sykepleiesjef Undervisningsleder Vedlikeholdssjef Økonomisjef
--	--

Med hensyn til overføring av utgåtte stillingskoder vises det til B-rundskriv 13/2002, vedlegg 3.  
**Stillingskoder med rapporteringsbenevnelser i kap. 5:**

<b>Stillingskoder med hovedbenevnelse/ rapporteringsbenevnelser</b>	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Distriktsbibliotekar
8507	Fagkonsulent landbruk
8142	Formannskapssekretær
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
8293	Maskinist*
8392	Prest
8470	Psykolog
8564	Radiograf
8621	Regnskaps-/trekkontrollør
8530	Rådgiver
8531	Saksbehandler
8301	Tannlege
8533	Veterinær

**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>8003</b>	<b>Arbeidsleder</b>
-------------	---------------------

	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b> Arbeidsleder Maskinmester Maskinsjef
--	--

<b>8453</b>	<b>Ass. leder</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b> Ass. leder Ass. adm. Sjef Ass. kjøkkensjef Varabrannsjef

<b>8451</b>	<b>Leder</b>
	<b>Rapporteringsbenevnelser:</b> Leder Administrasjonssjef Avd. direktør Avdelingsleder bibliotek Biblioteksjef Boligsjef Brannsjef Byggeleder/sjef Bygn./reguleringssjef Direktør Distriktsleder Distriktsrevisor Etatssjef Fagsjef Fylkeskasserer Fylkesrevisor Generalsekretær Havnefogd/-sjef Informasjonssjef Kjøkkensjef Klinikkjef Kemner Kommunekasserer Kommuneplanlegger Kommunerevisor Kultursjef Næringsjef Personalsjef Plansjef Prosjektleder Regnskapssjef Revisjonssjef Rådmann Seksjonsleder Sjefingeniør Økonomisjef

**Utdanningsstillinger i kap. 5:**

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

---

## Vedlegg 2(01-05-04) - Vedtekter for avtalefestet pensjon

### § 1 (01-05-2004) Innledende bestemmelser

- 1.1 Med avtalefestet pensjon – AFP – menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.
- 1.2 Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenstepensjonsordningen. Retten til å fratred med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenstepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.
- 1.3 Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenstepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenstepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 6 punkt 6.1.

### § 2 (01-05-2004) Styre

- 2.1 Styret for AFP i KS' tariffområde består av 10 medlemmer, 4 representanter fra KS med til sammen 6 stemmer, 3 fra LOK, 1 fra YS-K, 1 fra UHO og 1 fra Akademikerne kommune. KS ivaretar leder- og sekretariatsfunksjonen for styret. Uavhengig av hvor mange som møter har KS 6 stemmer, LOK 3 stemmer og hver av de andre 1 stemme.
- 2.2 Styret avholder møte når lederen bestemmer, eller et av de øvrige medlemmer krever det. For at styret skal være vedtaksført må minst 1 representant fra hver av partene (KS, LOK, YS-K, UHO og Akademikerne kommune) være til stede, eller ha avgitt fullmakt.
- 2.3 Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer som er til stede.
- 2.4 Styrets oppgaver:
  - a) Ankebehandling, jf. §§ 9 og 10.
  - b) Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller i den tilsvarende pensjonsordning i privat og statlig sektor.
  - c) Utarbeide forslag overfor tariffpartene til endringer i gjeldende pensjonsordning.
  - d) Følge utviklingen og de økonomiske konsekvenser av AFP-ordningen.

### § 3 (01-05-2004) Pensjonsalder

- 3.1 Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratrer med minst 10 % av full stilling og fyller vilkårene i § 4, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 6, pkt. 6.1.
- 3.2 Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenstepensjonsordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrudd med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 4.

### § 4 (01-05-2004) Vilkår

- 4.1 For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.
- 4.2 Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jfr. § 5, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenstepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som

- sammenhengende tjeneste.  
De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 06.05.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspermisjon i inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.
- 4.3 Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenestepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidsplikt.  
AFP kan likevel tilstås arbeidstakere som oppbærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense.  
Se § 8 pkt. 8.3 vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.
- 4.4 Arbeidstakere som er tilsatt i både privat sektor og innen KS` tariffområde med rett til AFP-pensjon, på det tidspunkt de fratrer med AFP, har bare rett til AFP og AFP-tillegget fra sin hovedarbeidsgiver.  
Med hovedarbeidsgiver menes den arbeidsgiver hvor vedkommende hadde den høyeste arbeidsinntekten det siste kalenderåret før fratredelsen.
- 4.5 Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 5.
- 4.6 Vilkårene i § 4 pkt. 4.1 til 4.5 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 6 pkt. 6.2 for de som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 3 pkt. 3.2.

## § 5 (01-05-2004) Opptjeningskrav

- 5.1 I tillegg til at kravene mht. alder i § 3 pkt. 3.1 og yrkesaktivitet i § 4 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:
- 1) Arbeidstakeren må ha en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt i året før uttaksåret.
  - 2) Arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
  - 3) Arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.
- 5.2 Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjongivende inntekt i det aktuelle året.  
Med pensjongivende inntekt menes inntekt som nevnt i folketrygdloven § 3-15, det vil i hovedsak si personinntekt unntatt pensjon.  
Når den pensjongivende inntekt etter bestemmelsene skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

## § 6 (01-05-2004) Pensjonens sammensetting

- 6.1 Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 per år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. De enkelte pensjonselementer beregnes i samsvar med ordningen avtalt mellom LO og NHO.  
Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjongivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. Sosialdepartementets forskrift av 22.05.2000 § 2.
- 6.2 Fra fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 3 pkt. 3.2 er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 6 pkt. 6.1.

## § 7 (01-05-2004) AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjongivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtaksfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjongivende inntekten utgjør av den tidligere pensjongivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal

det foretas et etteroppgjør. Sosialdepartementets forskrift av 22. mai 2000 om kombinasjon av AFP og arbeidsinntekt gjelder tilsvarende.

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for dem som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 6 pkt. 6.2.

### **§ 8 (01-05-2004) Virkningstidspunkt m.v.**

- 8.1 AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder iht. § 3 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.
- 8.2 Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.
- 8.3 Dersom vedkommende oppebærer rehabiliteringspenger, attføringspenger, foreløpig uførestønad, uførepensjon eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntreer retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 6 pkt. 6.2.
- 8.4 Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

### **§ 9 (01-05-2004) Tvist**

Tvist om forståelsen av disse vedtekter behandles i samsvar med Hovedavtalen del A § 7.

Tvist om forståelsen av vedtektene knyttet til enkeltsaker avgjøres av styret.

### **§ 11 (01-05-2004) Anke**

Avgjørelser i tilknytning til beregning av pensjon kan ankes inn til Trygderetten innen seks uker etter at arbeidstakeren fikk skriftlig underretning om avgjørelsen.

Anke over vedtak om tilståelse eller avslag på søknad som bygger på tolkning av disse vedtekter kan avgjøres av styret. Anke sendes via den pensjonsinnretning som har behandlet søknaden innen 6 uker etter at arbeidstakeren har fått skriftlig underretning om avgjørelsen.

### **§ 11 (01-05-2004) Administrasjon**

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

## **Vedlegg 3(01.05.04) - Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk**

Hensikten med retningslinjene er å sikre en prosess som medfører at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Dette innebærer blant annet:

- Drøftingsmøtet etter HTA kap. 4 pkt. 4.3.0 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene bør drøfte bruken av alle forhandlingsbestemmelsene i kap. 4.

- Drøftingsmøte legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav etter drøftingsmøtet.

- Dersom forhandlingene desentraliseres bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte i kommunen/fylkeskommunen også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen, jf pkt. 4.3.0.

Dersom partene lokalt ikke blir enige om annet kan følgende legges til grunn i forhold til lokale



forhandlinger etter pkt. 4.3.1:

Første tilbud fra arbeidsgiver legges fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver.

Første tilbud bør ikke omfatte for stor del av den samlede pott.

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.

---

<sup>i</sup> per 1. mai 2002 kr. 54 170.