

**HOVEDTARIFFAVTALEN
FOR
ORGANISASJONS
MEDLEMMER**

01.05.2018-30.04.2020



*Arbeidsgiver-
organisasjon for kirkelige
virksomheter*

Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer på KAs tariffområde 01.05.2018 – 30.04.2020

KAPITTEL 0 HOVEDAVTALENS DEL A

KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Innledende bestemmelser

1.0 Omfang

Denne hovedtariffavtalen gjelder medlemmer av KA som ikke er organer i Den norske kirke som oppført i vedlegg 10.

1.1 Hovedregel

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

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidsstilte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilte i samme arbeidsområde. Deltidstilte arbeidstakere har samme rettigheter etter denne Hovedtariffavtalen som heltidstilte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid

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

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

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

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

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

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

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

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

2.3.2 Midlertidig tilsetting – innleie

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

2.4 Helseopplysninger

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

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

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

3.2.2 Prøvetid mm

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

3.2.3 Andre frister

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

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

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

3.4 Omplassering

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

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

** virksomhet i denne sammenheng: selvstendig juridisk enhet*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

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

4.2 37,5 t.

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

4.2.2 35,5 t.

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

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

4.2.3 33,6 t.

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

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

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

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

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

4.3 Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt

1. Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10 4 og 10-5.
2. Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.
4. Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml § 10-8.
5. Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.
6. Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

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

8. Godtgjøring for særskilt arbeidstid etter § 5, pkt. 5.2, 5.3 og 5.4 betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tilleggene utbetales ikke til arbeidstakere som kommer inn under § 5, pkt. 5.1.3.

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

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

4.5 Arbeidstidens inndeling

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

4.6 Helgeaftener o.l.

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

Betalingsbestemmelse

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

4.7 Reisetid utenom ordinær arbeidstid (tjenestereiser)

1. Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
2. Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaftnen, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
3. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 og 2, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
4. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr. uke for beregnet reisetid.
5. Dersom beregnet reisetid etter nr. 2 ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter satsen for 37,5 timer pr. uke pluss 50 % for beregnet reisetid.
6. Tilleggene etter HTA kapittel 1, § 5 utbetales ikke for beregnet reisetid.

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

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

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

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

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

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger

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

5.1.2 Sammenfall

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

5.1.3 Arbeid i ledende stilling/særlig uavhengig stilling

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

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

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

*Merknad: kr. 53 fra 01.01.2019.

5.3 Helge- og høytidstillegg

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

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.3.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de

tider/dager som er nevnt under pkt. 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 Kvelds- og nattillegg

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

Tillegget utbetales etter følgende tabell*:

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

*Merknad: Tabellen bortfaller, og tillegget justeres med det til minst kr. 56 pr. time for alle som er omfattet av bestemmelsen, med virkning fra 01.01.2019.

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

*Merknad: kr. 28,00 fra 01.01.2019.

5.5 Delt dagsverk

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

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

Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter § 5.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnus- eller arbeidsplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnus- eller arbeidsplanen. Tilsvarende gjelder også for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4.3.

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

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

5.7.2 Forsømmelse/fravær

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

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

5.9 Smusstillegg

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

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

§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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

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

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

§ 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av

– arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller

– HTA kapittel 3 pkt. 3.4

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i HTA kapittel 3, pkt. 3.4 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

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

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 1/3 %

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

6.5.2 100 %

1 For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

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

6.5.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 1/3 %

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

6.6.2 50 %

- 1 For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
- 2 For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 6.6.3).
- 3 For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100%-tillegget tilsvarende.

6.6.3 100 %

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

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt 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 Forskjøvet arbeidstid

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

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

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

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

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

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

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

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

7.2 Feriepengetillegg i juni

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

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

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

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

7.3 Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

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

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

8.1.1 Fradrag for trygd

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

8.1.2 Full lønn

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

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

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

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

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver

differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

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

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

8.2.3.2 Friskmelding

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

8.2.3.3 Kontroll

Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kapittel 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til stilling i virksomhet som omfattes av denne avtale når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet

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

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

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

8.3.4 Amming

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

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

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

8.3.6 Fedrekvote

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

8.3.7 Varslingsplikt

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

8.3.8 Ny permisjon

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

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

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

Rett til full lønn

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

8.5 Tilbakekomst

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

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

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

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

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

Beløpet fastsettes etter punkt 10.2:

10.2 Ytelser

10.2.1 For ansatte med hybridpensjon:

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

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

10.2.2 For ansatte med offentlig tjenstepensjon:

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 Forsikringssummens begunstigingelse

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

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

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

B Samboer (se dog bokstav C).

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

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

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

10.4 Begravelsesbidrag

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

10.5 Forsikring

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

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

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

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

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

11.2 Skade på reise

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

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

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

11.4 Tap i fremtidig erverv

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

11.5 Menerstatning

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

15-29% medisinsk invaliditet: 1 G

30-70% medisinsk invaliditet: 2 G

Over 70% medisinsk invaliditet: 3 G

11.6 Død

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

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

11.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

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

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

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

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansiennitet

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

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stillingskode i lønnsgruppe 1, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

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

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

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

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

12.2 Lønn for deltidstillinger

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

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

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

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

12.4 Avlønning av vikarer

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

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

12.5 Avlønning av alderspensjonister med offentlig tjenestepensjon fra virksomheten

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

Timelønn er kr 201 pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det fremgår av § 5.

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

§ 13 Stedfortredertjeneste/ konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat

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

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig 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 utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 Permisjon

14.1 Kommunale og andre offentlige verv

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

14.2 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.3 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

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

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

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

14.4 Bindingstid

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

14.5 Eksamen o.l.

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

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

§ 15 Lønnsutbetaling

1. 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.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

2.0 PENSJON

2.1 Pensjonsordningen (Hybrid)

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

2.1.1 Premie og innhold

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

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

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

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

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

2.2 Uførepensjon

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

Gjeldende legges til grunn som dekningsnivå:

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

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.

Uførepensjonen er uten fripoliseoppbygging.

2.3 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Avtaleforholdet skal tilknyttes Fellesordningen for AFP.

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

2.4 SLUTTVEDERLAGSORDNING

Avtale om sluttvederlag (LO/NHO) gjelder for denne tariffavtale, jf. vedlegg 3..

2.5 Virksomheter med offentlig tjenstepensjon

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

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

KAPITTEL 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

3.0 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.1 Endret plassering i lønnskapittel

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

3.2 Lokal lønnspolitikk

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

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

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

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

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

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

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

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

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

3.2.2 Lønnssamtale

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

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk.

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

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

Slike virkemidler kan være

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

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

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

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

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

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

3.3.1 Kompetanseutvikling

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

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal vurderes i denne sammenheng.

3.3.2 Kompetanseplaner

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

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

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

3.3.3 Samarbeidsorganer

Samarbeidet mellom partene om kompetanseutvikling foregår på ulike nivåer:

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

Partene lokalt kan opprette partssammensatte samarbeidsorganer mellom flere virksomheter for å bidra til et rasjonelt arbeid innenfor opplæringsfeltet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene. Nærmere bestemmelser om sammensetning og arbeidsform fastsettes lokalt.

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

Se også vedlegg 7: Om kompetanseutvikling

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.

2. Lønnsfastsettelsen for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelser i Hovedtariffavtalen.

3. Virksomhetens øverste leder(e) får lønn fastsatt etter kapittel 3, pkt. 3.4.1. Øvrige ledere får lønn fastsatt etter bestemmelsene i hhv. kapittel 4 eller kapittel 5.

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

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

Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

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

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

Stillingskoder	
4950	Daglig leder
4955	Leder (hovedbenevnelse)
4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør
4955	Generalsekretær
4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef

3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 430.000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.

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

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

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

3.6 Tilleggslønn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITTEL 4 SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

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

4.1 Lokale forhandlinger

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

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være 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 ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

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

4.2 Særskilte forhandlinger

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

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

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

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

Uenighet om lønnsregulering/anke

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

Dersom ingen av disse løsningene fører frem kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjonen, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsending.

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

4.4 Regulering 2. avtaleår

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

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

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2019.

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

4.5 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kapittel 1, § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

-
4. Ledere og arbeidsledere med direkte lederansvar skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak fra dette vil eksempelvis være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar ihht. Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial /spisskompetanse, rettstilling eller andre særskilte forhold.
 5. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
 6. Det er anledning til å avtale plassering i en høyere lønnsgruppe enn det som framgår av pkt 4.6.
 7. Stillingskoder uten fastsatt minstelønn kan lokalt knyttes til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5.

4.6 Stillingskoder med garantilønn

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

Lønnsgruppe 1:

Stillinger uten særskilt krav om utdanning.

5111 Arbeider
5117 Assistent
5222 Klubbleder
5142 Kontomedarbeider
5228 Menighetsarbeider
5149 Renholder
5103 Sanger
5155 Vaktmester

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
291.000	296.500	299.300	302.300	310.400	356.700	393.700

Lønnsgruppe 2:

Stillinger med krav om fagbrev eller tilsvarende.

5122 Barnepleier
5124 Fagarbeider
5249 Menighetsarbeider

5144 Menighetssekretær
5133 Miljøterapeut/-arbeider
5151 Sekretær

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
336.100	342.500	345.700	349.200	360.600	399.000	404.000

Lønnsgruppe 2B :

Stillinger med krav om fagbrev og ytterligere ett års relevant fagskoleutdanning.

5254 Fagarbeider med fagskoleutdanning

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
356.500	362.900	366.100	369.600	381.000	419.400	424.400

Lønnsgruppe 3:

Stillinger med krav om 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning (bachelorgrad eller tilsvarende).

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

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

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
381.900	389.200	396.700	401.700	423.600	445.100	456.100

Lønnsgruppe 4:

Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning).

5167 Diakon
5176 Kateket
5248 Menighetspedagog
5206 Rådgiver
5192 Spesialpedagog

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
412.500	420.900	429.200	434.800	443.900	476.100	493.700

Lønnsgruppe 5:

Stillinger med krav om 5-årig universitets- eller høyskoleutdanning (mastergrad eller tilsvarende).

5107 Diakon
5204 Kateket
5250 Menighetspedagog
5226 Prest
5247 Rådgiver

Garantilønn pr. 01.08.2018:

0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
472.500	482.200	487.800	492.600	512.600	540.400	559.900

Stillinger uten fastsatt garantilønn

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

5260 Seniorrådgiver
5199 Styret v/barnehage

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

4.7 Unge arbeidstakere

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

Garantilønn pr. 01.08.2018:

Alder	Pr. år	Pr. mnd	Ord. timelønn	
			35,5 t/u	37,5 t/u
→ 14 år	145.500	12.125	78,82	74,62
15 år	203.700	16.975	110,35	104,46
16 år	232.800	19.400	126,11	119,38
17 år	261.900	21.825	141,87	134,31

4.8 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 01.08.2018

		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 01.08.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	Tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
	Laveste årslønn	291 000	296 500	299 300	302 300	310 400	356 700	393 700
Lønnsgruppe 2	Tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
	Laveste årslønn	336 100	342 500	345 700	349 200	360 600	399 000	404 000

Lønns gruppe 2B	Tillegg for ansiennitet		6 400	3 200	3 500	11 400	38 400	5 000
	Laveste årslønn	356 500	362 900	366 100	369 600	381 000	419 400	424 400
Lønns gruppe 3	Tillegg for ansiennitet		7 300	7 500	5 000	21 900	21 500	11 000
	Laveste årslønn	381 900	389 200	396 700	401 700	423 600	445 100	456 100
Lønns gruppe 4	Tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	5 600	9 100	32 200	17 600
	Laveste årslønn	412 500	420 900	429 200	434 800	443 900	476 100	493 700
Lønns gruppe 5	Tillegg for ansiennitet		9 700	5 600	4 800	20 000	27 800	19 500
	Laveste årslønn	472 500	482 200	487 800	492 600	512 600	540 400	559 900

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn

KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV

5.0 Innledende merknader

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

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

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

5.1 Stillinger

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

5.2 Årlig lønnsforhandling

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

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

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

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

Anke

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

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

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

5.3 Annen lønnsregulering

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

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

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

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

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

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

KAPITTEL 6 LÆRLINGER

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

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

Definisjoner:

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

6.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingkode 5124), 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..... Fag som følger hovedmodellen

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

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

6.1.3..... Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

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

1 ½ års læretid i virksomheten:

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

2 ½ års læretid i virksomheten:

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

3 års læretid i virksomheten:

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

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

6.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

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

6.1.5 Lønn lærekandidater

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

6.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

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

6.1.7 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

6.1.8 Rekruttering

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

6.1.9 Ubekvemstillegg

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

6.1.10 Begrensninger i arbeidstid for barn og unge

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

6.1.11 Annet arbeid

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

6.1.12 Sykelønn og foreldrepenger

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

6.1.13 Gruppelivsforsikring

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

6.1.14 Bruttolønn

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

KAPITTEL 7 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2020.

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

VEDLEGG

Vedlegg 1: Stillingskoder

Vedlegg 2: AFP

Vedlegg 3: Sluttvederlagsavtalen

Vedlegg 4: Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Vedlegg 5: Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Vedlegg 6: Avtale om OU-arbeid

Vedlegg 7: Om kompetanseutvikling

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

Vedlegg 9: Hjelpetabell med lønnssetser

Vedlegg 10: Virksomheter som er bundet av denne hovedtariffavtale

VEDLEGG 1

Stillingskoder i kapittel 3

med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	
4950	Daglig leder	4950	Daglig leder
4955	Leder (hovedbenevnelse)	4955	Leder
4955	Assisterende leder	4955	Assisterende leder
4955	Bygg- og anleggssjef	4955	Bygg- og anleggssjef
4955	Direktør	4955	Direktør
4955	Generalsekretær	4955	Generalsekretær
4955	Personalsjef	4955	Personalsjef
4955	Økonomisjef	4955	Økonomisjef

Stillingskoder i kapittel 4

med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og garantilønn. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-
5111	Arbeider	5111	Arbeider	1
		5111	Arbeider I	
5117	Assistent	5117	Assistent	1
		5117	Assisten	
		5117	t I	
5242	Assisterende styrer v/barnehage	5242	Assisterende styrer v/barnehage	–
5122	Barnepleier (65)	5122	Barnepleier (65)	2
5165	Barnevernspedagog	5165	Barnevernspedagog	3
5241	Daglig leder i menighet	5241	Daglig leder i menighet	–
5167	Diakon	5167	Diakon	4
5107	Diakon	5107	Diakon	5
5243	Diakonimedarbeider	5243	Diakonimedarbeider	3

5246	Dirigent/korleder	5246	Dirigent/korleder	–
5124	Fagarbeider	5124	Fagarbeide	2
		5124	r	
		5124	Fagarbeide	
		5124	r l	
		5124	Barne- og ungdomsarbeider	
		5124	(m/fagbrev) Frisør	
		5124	Håndverker/fagarbei	
5254	Fagarbeider med		Fagarbeider med fagskoleutdanning	2B
5104	Forsker	5104	Forsker	–
		5104	Forsker I	
		5104	Forsker	
		5104	u	
5219	Fritidsleder	5219	Fritidsleder	–
5169	Barnehagelærer	5169	Barnehagelærer	3
5172	Ingeniør	5172	Ingeniør	3
5201	Institusjons-/sykehusprest	5201	Institusjons-/sykehusprest	–

Vedlegg 1:
Stillingskoder

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns- grupp
5176	Kateket	5176	Kateket	4
5204	Kateket	5204	Kateket	5
5102	Kirketolk	5102	Kirketolk	–
5222	Klubbleder	5222	Klubbleder	1
5188	Konsulent	5188	Konsulent	3
		5188	Kulturkonsulent	
5142	Kontormedarbeider	5142	Kontormedarbeider	1
		5142	Kontormedarbeider I	
5224	Leder	5224	Leder	–
		5224	Avdelingsled	
		5224	er	
5390	Lærling	5390	Lærling	–
5228	Menighetsarbeider	5228	Menighetsarbeid	1
		5228	er	
		5228	Menighetsarbeid	
5249	Menighetsarbeider	5249	Menighetsarbeider	2
5237	Menighetsarbeider	5237	Menighetsarbeider	3
5235	Menighetspedagog	5235	Menighetspedagog	3
5248	Menighetspedagog	5248	Menighetspedagog	4
5250	Menighetspedagog	5250	Menighetspedagog	5
5144	Menighetssekretær	5144	Menighetssekretær	2
		5144	Menighetssekretær I	
5133	Miljøterapeut/-arbeider (65)	5133	Miljøterapeut/-arbeider (65)	2
		5133	Miljøterapeut/-arbeider I (65)	
5198	Pedagogisk leder	5198	Pedagogisk leder	3
5226	Prest	5226	Prest	5
5245	Prosjektleder	5245	Prosjektleder	–
5149	Renholder (65)	5149	Renholder (65)	1

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse		Lønns-
		5149	Renholder I (65)	
5206	Rådgiver	5206	Rådgiver	4
5247	Rådgiver	5247	Rådgiver	5
5185	Saksbehandler	5185	Saksbehandler	3
5103	Sanger	5103	Sanger	1
5151	Sekretær	5151	Sekretær	2
		5151	Sekretær	
		5151	r I	
5192	Spesialpedagog	5192	Spesialpedagog	4
5199	Styrer v/barnehage	5199	Styrer v/barnehage	–
5195	Sykepleier (65)	5195	Sykepleier (65)	3
5260	Seniorrådgiver	5260	Seniorrådgiver	-
5370	Tillitsvalgt	5370	Tillitsvalgt	–
5380	Unge arbeidstakere	5380	Unge arbeidstakere	–
5155	Vaktmester	5155	Vaktmester	1
		5155	Vaktmester I	
		5155	Kirkevaktmester	

(65) = Stilling med særaldersgrense 65 år

Stillingskoder i kapittel 5

med hovedbenevnelse med rapporteringsbenevnelse. Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt.

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

VEDLEGG 2 AFP

Avtalefestet pensjon (AFP)

Alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP. De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyafp.no

For virksomheter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP og sluttvederlag.

VEDLEGG 3 Sluttvederlag

Merknad:

Sluttvederlagsordningen er i tariffoppgjøret mellom LO og NHO i 2018 besluttet avviklet og stenges fra og med 01.01.2019.

VEDLEGG 4

Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingskikk

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. De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøtet etter HTA kapittel 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte og partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene etter kapittel 3, pkt. 3.4 og kapittel 5, pkt. 5.2. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

Drøftingsmøtet legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud.

I drøftingsmøtet tar partene blant annet ta opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger.
- Forhandlingsforløp.
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning.
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte.
- Lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter.
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene.
- Rutiner for informasjon av forhandlingsresultater.

Lokale lønnsforhandlinger

Dersom de lokale parter blir enige om det, kan arbeidstakerorganisasjoner samordne forhandlingene, jf. kapittel 3, pkt. 3.2.1, tredje ledd.

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal også 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.
 - Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntødd etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, skal også vurderes lønnsmessig.

Tillitsvalgte rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger
I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

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

VEDLEGG 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid

Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør inneholde:

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.
- Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.

VEDLEGG 6 Avtale om OU-arbeid

Avtale om OU-arbeid

Partene i denne HTA er en del av OU-ordningen i HTA for Den norske kirke, og alle bestemmelser i denne gjelder. Dersom det er flere OU-ordninger i HTA for Den norske kirke, skal den avtalen som gjelder for kirkelige fellesråd og menighetsråd følges*.

***Merknad:**

Avtalen om OU-ordninger for fellesråd og menighetsråd lyder slik pr. 01.05.2018:

«Vedlegg 6 Del A Avtale om OU-arbeid for fellesråd og menighetsråd

Avtale om partssammensatt arbeid med opplæring og utvikling (OU) i KA-området

Formål

Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket inn fra de lokale parter, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.3.

Midlene skal benyttes til utvikling og gjennomføring av tiltak som kan imøtekomme både arbeidstakernes og virksomhetenes kompetansebehov.

Trekk

Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør 0,15 % pr. år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr. 01.12). Arbeidstakernes andel er kr 210 pr. årsverk pr. år, og blir trukket av lønn i november 2018. Fra 01.01 2019 foretas OU-trekket månedlig med 1/12 pr måned. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd varighet skal trekkes.

OU-styret

Midlene forvaltes av et styre på vegne av KA og alle arbeidstakerorganisasjonene som er parter i KAs tariffområde.

Styret er sammensatt slik:

- 4 representanter fra KA. En av disse er styrets leder
 - 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene: en representant fra Fagforbundet med varamedlem en representant fra Delta med varamedlem
- en representant fra MFO med varamedlem*
- en representant fra Utdanningsforbundet/Kirkelig Undervisningsforbund/
Diakonforbundet med varamedlem*

Mandat

Styret skal følge utviklingen i sektoren og forvalte midlene i samsvar med formålet innenfor følgende hovedområder:

- *nasjonale opplæringstiltak*
- *forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp kompetanseutvikling i virksomheten*
- *omstilling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av pågående endringer i relasjonen mellom stat og kirke med fokus på informasjon, motivasjon og bred medvirkning i prosessene*
- *utvikling i kirkelig område med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring*
- *informasjon om lov- og tariff-forhold*
- *tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene.*

Styret utarbeider for tariffperioden

- *planer for sitt arbeid*
- *budsjett for de inntrukne midlene*
- *rapport og regnskap for styrets arbeid*

Styret skal holde tariffpartene løpende informert om sitt arbeid.

Administrasjon

KA administrerer innkreving og regnskapsføring av midlene, og utfører sekretærfunksjon for styret. For dette arbeidet beregnes 15 % av den samlede årlige innbetalingen, som anslås å dekke de reelle kostnadene. Dersom KA eller andre påtar seg oppdrag som en del av de konkrete tiltakene som styret setter i verk, avtales særskilt honorar for dette.»

VEDLEGG 7 Om kompetanseutvikling

Arbeidsmiljøloven regulerer rett til utdanningspermisjon i § 12-11:

Aml. § 12-11 (nr. 1 og 2)

Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeids-

Bestemmelsen berøres ikke nærmere her.

HTA kapittel 3 punkt 3.3 understreker viktigheten av at de lokale partene i hver enkelt virksomhet tar ansvar for at kompetanseutviklingen skjer i et samarbeid, og i samsvar med de planene og målsettingene som gjelder for virksomheten. Disse planene skal behandles lokalt i arbeidsmiljøutvalget

Det forutsettes at alle typer opplæring settes på dagsorden, og følges opp planmessig.

Nøkkelen for en god utvikling finnes i utarbeidelse av en kompetanseplan, jf. kapittel 3, punkt 3.3.2. Forut for en slik plan må det foreligge en kartlegging og analyse av hvilke kompetansebehov som finnes i virksomheten. Den kan være ganske enkel og konkret.

I tillegg til kartlegging av kompetansebehov innen virksomheten, vil en kartlegging av tilgjengelige ressurser/kompetanse være nyttig. Noen opplæringsbehov kan dekkes gjennom interne kurs som arbeidsgiver holder selv, andre behov dekkes ved å benytte seg av eksterne tilbud i regi av andre. Planen må ha en referanse til når de ulike opplæringsprosjektene kan finne sted, og en budsjettmessig konsekvens av dette.

Ved gjennomføring av utdanning iht. planen, og ved utdanning som er nødvendig i forhold til arbeidsutførelsen, forutsettes det at arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker legitimerede utgifter til studiet, se for øvrig kapittel 1 § 14-3 siste ledd.

Dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomiske bistand til opplæring, kan partene avtale bindingstid i virksomheten i inntil to år, jf. kapittel 1 § 14-4. Bindingstid ved opplæring kan

normalt ikke pålegges for lengre tid enn det reelle omfanget av permisjonstiden.

Arbeidsgiver skal gi permisjon med lønn for eksamensdager, samt to lesedager før hver eksamen, jf. § 14-5. Vilkåret er at faget det tas eksamen i har betydning for virksomheten, det vil si at faget går inn som relevante elementer i forhold til mål/planer/stillingsbeskrivelser. Ved eksamensformer som varer i tre sammenhengende dager eller mer, skal eventuell ytterligere tilrettelegging drøftes. Det forutsettes at slike permisjoner tas opp med arbeidsgiver i god tid, slik at virksomhetens drift blir ivaretatt på en forsvarlig måte.

VEDLEGG 8

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til virksomheten. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

Virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§4-15, kapittel 3, pkt 3.4 og 3.6, kapittel 4, pkt 4.6 med vedlegg 1, kapittel 5 pkt. 5.0 og 5.1 og kapittel 6, samt særavtaler i KA-tariffområde.

Virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14 12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

Tillitsvalgte i virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalene i KAs tariffområde.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

Partene skal informere og drøfte prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Vedlegg 9

Hjelpetabell med lønnsatser

Er under utarbeidelse.

Vedlegg 10

Virksomheter som er bundet av denne hovedtariffavtale:

	Navn	Orgnr./ bedriftsnr.
1	IKO – kirkelig pedagogisk senter	960496582
2	IKO-forlaget AS	912 948 609
3	Frivillighetsentralen i Vestby	976 986 091/ 973800140
4	KIFO, institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning	977553989
5	Kristelig studieforbund	970477802
6	Hekta – trosopplæring for ungdom	898865762
7	Stiftelsen kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep	976 481 208

Merknad:

Fra protokollen i tariffoppgjøret 01.05.2018 – 30.04.2020

«XIV. TIL PROTOKOLLEN

c) Prosedyre ved opptak av nye medlemmer

Nye virksomheter kan tas inn i avtalen i tariffperioden ved enighet mellom partene.

Partene er enig om følgende prosedyre ved opptak av nye medlemmer:

Ved innmelding til KA sender KA forespørsel pr e-post om godkjenning til fagforeninger som er del av hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer.

Meldingen skal inneholde følgende:

Virksomhetens navn og organisasjonsnr

Antall ansatte

Virksomhetens hovedgjøremål/ formål

Om virksomheten er tariffbundet

Eventuell tidligere tilknyttet arbeidsgiverforening

Hvis en av partene ber om det skal det avholdes møte om opptak av nye medlemmer. Fagforeningen gir skriftlig tilbakemelding på godkjenning innen 1 måned.

Vedlegg 10 justeres ved tariffrevisjonene.»