

# Hovedoppgjøret 2008

## Kirkens Arbeidsgiverorganisasjons tariffområde

### UNIOforbundene;

- **Den norske kirkes presteforening**
- **Det Norske Diakonforbund**
- **Forskerforbundet**
- **Norsk Sykepleierforbund**
- **Universitet- og høyskoleutdannedes Forbund**
- **Utdanningsforbundet**



Dok nr. 1  
11. juni 2008 kl. 09.00

## UNIO har gjort dette vedtaket mht. overordnede krav for tariffoppgjøret 2008:

### Unio vil:

- motarbeide ethvert utspill fra arbeidsgivere som forringer opparbeidede rettigheter for våre medlemmer, herunder AFP / tjenestepensjon, arbeidstid og særaldersgrenser
- begrense omfattende strukturendringer i de respektive lønnsystemer. Skoleverkets lønnsystem / kompetanselønnsystem sikres
- bruke virkemidler sentralt og lokalt for å nå målet om likelønn
- at Hovedtariffavtalen gjøres 2-årig, med en 2-års klausul som tilpasses forhandlingsforløpet og sikrer en evt. uravstemning vedr. AFP / pensjon. Oppgjørene i 2008 og 2009 må sees i sammenheng.
- at den totale økonomiske rammen for oppgjøret må baseres på en utvidet frontfagsmodell, sektorens arbeidskraftsammensetning og tidligere etterslep.
- at den disponible ramme for oppgjøret innen de respektive tariffområder benyttes i hovedsak til sentrale tillegg.
  - Generelt tillegg (% , kr - %) som sikrer alle medlemmer en god reallønnsutvikling.
  - Sentrale justeringer/minstelønnsjusteringer hvor størrelse og innretning tilpasses det enkelte område. Tiltak for å sikre rekruttering vurderes særskilt.
  - Ved enighet om lokale forhandlinger skal disse baseres på reelle forhandlinger mellom likeverdige parter, omforente kriterier og prosedyreregler.
  - De enkelte tariffområder vurderer selv de sosiale bestemmelser/fellesbestemmelse. Det tas spesielt hensyn til ufrivillig deltid, forbedring av bestemmelser/godtgjørelse knyttet til ubekvem arbeidstid, gruppeliv/yrkesskade.
  - Videreutvikling av seniorpolitiske tiltak.
- at datoen for de respektive tillegg vurderes ut i fra en totalvurdering av forhandlingssituasjonen hvor oppgjørene i 2008 og 2009 må sees i sammenheng.
- at adekvat lønnsstatistikk/materiale må tilstås de respektive forhandlingsparter. Lokale forhandlinger betinger tilgang til god lønnsstatistikk.
- være en pådriver for trygge og gode allianser med andre hovedorganisasjoner og videreføre det positive samarbeidet med andre hovedsammenslutninger/forhandlingssammenslutninger.

Videre vektlegger Unio at en må – innenfor de respektive tariffområder - søke å benytte de virkemidler som er mulige for å bidra til at Unios medlemsgrupper – uavhengig av kjønn - får en rettferdig lønn. De generelle lønnskravene må utformes med hovedfokus på **verdsettingen** av våre yrker og våre medlemmers betydning i et større samfunnsmessig perspektiv. Kravene søkes å tydeliggjøre viktigheten og behovet for våre medlemsgrupper og medlemmenes kompetanse i den videre utbygging av velferdssamfunnet.

**DOK 1 INNEHOLDER DISSE ELEMENTENE:  
(Punktene 1 – 5 er felles for Kateketforeningen, LO-, YS- og Unio-forbundene).**

- 1. ENDRINGER I FELLESBESTEMMELSENE. Følger som vedlegg.**
- 2. BESTEMMELSER OM PENSJON.**

Krav:

KA's medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjon med tilknyttet AFP-ordning for de ansatte. Det kreves at de endringer som blir gjort i disse ordninger, innføres fra samme tidspunkt for KA's virksomheter/ansatte.

Det fremmes også krav om at endringer i Kap. 2 i Meklingsmannens skisse for KS området tilpasses Kap. 2 - Pensjonsforhold i Hovedtariffavtalen for KA-området.

- 3. Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser.**

Krav:

**3.2 Lokal lønnspolitikk – første avsnitt endres slik:**

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

**Nytt tredje avsnitt:**

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

**Ny siste setning:**

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

**3.2.1 Lokale drøftinger - første avsnitt endres slik:**

De lokale parter avholder *etter initiativ fra arbeidsgiver* årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som *samlet* omfatter alle lønnskapitlene ~~minst en gang pr. år~~. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, *lokal lønnspolitikk*, lønnspolitiske retningslinjer for *lokale forhandlinger* og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

**Siste setning endres slik:**

*Vedlegg x: "Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk" gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.*

**3.2.2 Lønssamtale – endres slik:**

Dersom ~~den tilsatte~~ *en arbeidstaker* ber om lønssamtale, skal denne gjennomføres gjennom to år ~~oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for~~

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

### **3.3 Tilleggslønn - Flyttes redaksjonelt til nytt pkt. 3.6**

#### **3.3 Kompetanse - læring og utvikling – nytt pkt.**

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

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

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

De arbeidstakere som *etter Hovedavtalens del B, § 9-5 litra b)* er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr. 320 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes *etter drøftinger* en gang i året.

### **3.6 Tilleggslønn – redaksjonell endring; pkt. 3.3 blir nytt pkt. 3.6**

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

Krav:

#### **4.1 Lokale forhandlinger**

##### **Uenighet om lønnsregulering/anke – avsnittet endres slik:**

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

##### **4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere – Overskrift og første setning endres:**

I de tilfeller det er ~~helt~~ spesielle problemer med å *beholde eller rekruttere* kvalifiserte

arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker.

#### **4.4 Regulering 2. avtaleår**

*Kommer tilbake til konkretiserte krav.*

#### **4.5 Gjennomgående stillinger, innledende merknader**

**Nytt pkt. 5:** Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens *real- og formalkompetanse*, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

#### **4.6 Stillingskoder m/minstelønn – vi kommer tilbake med krav til endringer i satsene:**

### **5. KAPITTEL 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV**

Krav:

#### **5.0 Innledende merknader – pkt utgår:**

~~4. Lønn fastsettes som årslønn.~~

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

#### **Tredje ledd endres slik:**

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

#### **Anke – ny setning:**

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

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

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

#### **5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse – siste setning endres til:**

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

### **6. ØKONOMISKE KRAV. Vil bli presentert i Dok 2.**

### **7. VARIGHET:**

Krav:

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2010.

**Med forbehold om nye og/eller endrede krav**

# Vedlegg 1

## Kapittel 1 Fellesbestemmelser

### § 2 Tilsetting

#### 2.3 Deltid/midlertidig tilsatt

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

Unntak drøftes med de tillitsvalgte, med mindre det er åpenbart unødvendig.

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

~~Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. Det samme gjelder for bruk av midlertidige tilsetninger, jf arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.~~

~~Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.~~

~~De lokale parter skal drøfter 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~~

#### **Nytt pkt 2.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie (flyttet fra 2.3)**

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

#### **3.2.2 14 dager Prøvetid m.m.**

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

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

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

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

### 4.3 Vaktordninger

(1st) Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt

Behovet for beredskap/vaktordninger/hjemmevakt drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før ordningen iverksettes, jf. aml §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

(2nd) Vaktordningen skal innarbeides i en plan. Beregning av arbeidstiden følger bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

(3rd) Arbeidstakeren plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

(4th) Arbeidsplaner med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må utarbeides i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om arbeidsfrie perioder, jf. aml § 10-8.

(5th) Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må arbeidstakeren være tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenlig.

(6th) 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.

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

(8th) 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.

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

### 4.7 Tjenestereiser

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

a) Reisetid regnes fullt ut som arbeidstid.

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

c) Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

## **Ny 4.8 Ekstra ferieuke**

Arbeidstaker som i gjennomsnitt arbeider to av fire helger gis en uke fri med full lønn.

### **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, 5.3 eller 5.5. Tillegg etter pkt. 5.5 og 5.2 kan også betales for samme arbeidsdag.

### **5.2 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 35,- pr. arbeidet time.

### **5.3 Helge- og høytidstillegg**

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

**5.4.1** ~~For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg pr. time for ordinært arbeid som utføres mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 betales et tillegg pr. time~~

~~(Oslo) 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 utført i tidsrommet mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. 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.
	<u>289 999</u>	<u>Minst kr. 45,-</u>
<u>290 000</u>	<u>349 999</u>	<u>Minst kr. 54,-</u>
<u>350 000</u>		<u>Minst kr. 56,-</u>

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

### **5.5 Delt dagsverk**

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 2 timelønner pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 2 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. Reisetid til og fra arbeidssted/hjem f.o.m. andre oppmøte regnes som arbeidstid.

### **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 hjemmevakt beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4, pkt. 4.3.

### **5.9 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 farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg ~~for dette.~~

Smusstillegg beregnes med grunnlag i på minst kr 1,50 pr. time.

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

Hvem som omfattes av smusstillegget og tilleggets størrelse forhandles lokalt.

### **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. Tilsvarende gjelder dersom de pålegges å arbeide utover det som utgjør gjennomsnittlig arbeidstid pr. dag eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.9 8.

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

### **6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene:**

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

### **6.5.2 100 %**

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og ~~kl. 06.00.~~ 07.00. Overtidsarbeid påbegynt før ~~kl. 06.00~~ kl. 07.00 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.

### **6.6.2 50% (Redigeringskrav)**

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 % tillegg tilsvarende. (teksten er flyttet fra pkt. 6.8.1)

### **6.6.3 100% (Redigeringskrav)**

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

## **6.8 Forskjøvet arbeidstid**

**6.8.1** Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. ~~Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende (teksten som er strøket over er flyttet til pkt. 6.6.2).~~

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.

## **§ 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 5 virkedager~~, får tilsvarende ferie erstattet fra første virkedag når avtalt ferie omfatter minst 5 dager.

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

### 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 stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

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

### 9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under ~~47~~ 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn ~~kr 160.000~~ 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

## § 10 Ytelser etter dødsfall / gruppelivsforsikringer

Tidligere § 10 utgår og erstattes av:

### 10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp lik Folketrygdens grunnbeløp (G = grunnbeløpet i folketrygden):

#### A. Ektefelle samboer eller partner: 10 G

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås. Som partner regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993

#### B. Hvert barn under 25 år: 4 G.

Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.

C. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, tilsammen 4 G.

Forsørgelse baseres på om skattefradraget ved siste skatteligging

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidpunktet.

#### 10.2. Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.

#### 10.3 Forsikring

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

I tillegg skal bestemmelsen gjelde når en arbeidstaker blir skadet av vold fra klient/bruker/elev mm på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet, eller ved dødsfall.

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

Endres til:

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G 33 G.

## **12.2 Godskriving av tjeneste**

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.

~~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.

## **§ 14 Permisjon**

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspemisjon med lønn i inntil 40(12) 12 (14) arbeidsdager eller inntil 20(24) 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

## **Ny § 15 Seniorpolitiske tiltak**

Arbeidsgiverne i KA-sektoren må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktige for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden.

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

Fra 62 år:

a) åtte dager per år fra det kalenderåret man fyller 62 år

b) de lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager per år.

Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn.

Uttak etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

Forslag til lokale virkemidler er gitt i rapport fra partssammensatt utvalg 26. mai 2008.

### **Forbehold**

Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.