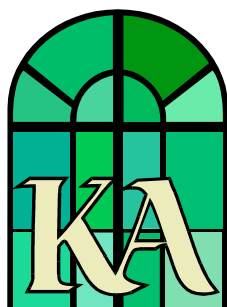


# **TARIFFREVISJONEN**

**1. MAI 2008**

**Krav/tilbud nr 5**

**19. juni 2008 kl 24.00**



Det vises til KAs krav/tilbud nr 1, 2, 3 og 4. KA legger videre til grunn:

**1. LØNN**

**2008**

**a) Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på 3,5 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.04.2008. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 4 med virkning fra 01.05.2008.

Det gis ytterligere et generelt tillegg på 1 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.04.2008 til ansatte i stillinger i kapittel 4 uten sentralt fastsatt minstelønn med virkning fra 01.05.2008.

**b) Minstelønn**

Det gjøres følgende endringer i minstelønnsatser for stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.05.2008. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Lønnsgruppe	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgruppe 1	223 700	228 800	243 800	280 000	
Lønnsgruppe 2	263 100	265 100	270 400	306 000	
Lønnsgruppe 3	301 300	304 800	313 000	343 000	
Lønnsgruppe 4	320 300	324 100	327 400	362 000	
Lønnsgruppe 5*	340 500	354 700	374 900	402 000	412 000

**\*Merknad**

Med virkning fra 1. mai 2009 får stillingsinnehavere som har 4-årig kirkemusikkfaglig profesjonsutdanning på bachelor-nivå, samt fordypning i kirkemusikk på hovedfag-/diplom-/mastergradsnivå et tillegg på minst kr 12.000.

**c) Sentrale lønnstiltak**

Med virkning fra 01.05.2008 gis ansatte tilsatt pr 30.04.2008 med 16 års ansiennitet eller mer slike lønnsmessige tillegg:

Lønnsgruppe 1: kr 10.000

Lønnsgruppe 2: kr 7.500

Lønnsgruppe 3 og 4: kr 10.000

Disse tilleggene skal komme i tillegg til ny minstelønn fra 01.05.2009, jf. pkt f).

**d) Unge arbeidstakere, minstelønn**

Alder	Brutto lønn		Ord. timelønn	
	Årslønn	Månedslønn	35,5 t/u	37,5 t/u
-14	111 850	9 320,83	60,59	57,36
15	156 590	13 049,17	84,83	80,30
16	178 960	14 913,33	96,94	91,77
17	201 330	16 777,50	109,06	103,25

---

**2009**

**e) Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på 3,0 % av den enkeltes grunnlønn, dog minimum kr 9.000. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 4 med virkning fra 01.05.2009.

**f) Minstelønn**

Det gjøres følgende endringer i minstelønnsatser for stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.05.2009. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

<b>Lønnsgruppe</b>	<b>0 år</b>	<b>4 år</b>	<b>8 år</b>	<b>10 år</b>	<b>16 år</b>
Lønnsgruppe 1	232 700	237 800	252 800	289 000	
Lønnsgruppe 2	272 100	274 100	279 400	316 500	
Lønnsgruppe 3	310 700	314 300	322 800	353 700	
Lønnsgruppe 4	330 300	334 200	337 600	375 400	
Lønnsgruppe 5	351 100	365 700	386 600	414 500	424 500

- g)** Pr. 01.05.2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 300.000. Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte, jf. HTA kapittel 1, § 12.3.

---

## 2. TIL PROTOKOLLEN

### a) AFP og tjenstepensjon

Partene er kjent med Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 og behovet for tilpassinger av AFP og TPO regulert i HTA kapittel 2, jf. vedtekter i vedlegg 2 og 3. Partene er videre kjent med premisser og avtale om videre arbeid i KS-området, jf Riksmeklingsmannens forslag i vedlegg til møtebok, del V bokstav l.

Partene er enige om at endringer som blir gjort i ordningene for AFP og TPO regulert i Hovedtariffavtalen i KS-området blir gjort gjeldende i KA-området fra samme tidspunkt. Om nødvendig møtes partene til drøfting om tilpassinger.

### b) OU-styret, mandat og trekk

Mandatet for OU-styret, slik det ble fastsatt av partene ved tariffrevisjonen pr 01.05.2006, tas inn som vedlegg til HTA. Merknaden i kursiv, hvor det heter: *«I den kommende tariffperioden skal partene ha særskilt fokus på oppfølging av de to tidligere satsingene om opplæring i medbestemmelse/tillitsvalgtordning og arbeidstid/arbeidsplanlegging»* tas ut.

Trekket endres til 0,14 av den registrerte grunnlønnsmassen, og arbeidstakernes andel settes til kr 160 pr årsverk.

### c) Tjenestereiser mv

Det nedsettes et partssammensatt utvalg fram mot revisjon av de sentrale særavtalene pr 01.01.2009 som skal se på godtgjøring/avspasering av tjenestereiser mv

Utvalget sammensettes av:

- 1 representant fra LO
- 1 representant fra YS
- 1 representant fra Unio
- 1 representant fra Kateketforeningen
- 2 representanter fra KA.

### d) Kompetanse, lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger

Partene viser til HTA kapittel 3 pkt 3.2 og 3.3

Lønnssystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers samlede kompetanse og arbeidstakers lønnsnivå/lønnsutvikling.

Kompetanse erverves dels gjennom formalisert opplæring (grunn-, fag-, etter- og videreutdanning) dels gjennom realkompetanse (bl.a. arbeidserfaring).

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge kompetansen i egen virksomhet og lage planer for kompetanseutvikling, jf. HA § 12.

Partene ser at det er en nær sammenheng mellom kompetansevurdering og lokal lønnspolitikk.

---

Partene ser videre at det er behov for opplæring og insitamerter på dette området, og vil derfor i fellesskap arrangere dagskurs i tariffperioden med oppstart høsten 2008 som retter seg mot

- kompetansekartlegging og utarbeidelse av kompetanseplaner
- utvikling av lokal lønnspolitikk
- tilrettelegging av hensiktsmessig gjennomføring av de lokale forhandlingene, jf. Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk.

Målgrupper for samlingene er arbeidsgivere og tillitsvalgte. Det legges vekt på at det kommer deltakere fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i hver virksomhet/hvert område.

Kursene finansieres av midler som innkreves til OU-styrets arbeid. Reise og ev. overnatting dekkes av deltakerne. Midlene tas fra 2009-budsjettet og forskutteres om nødvendig av KA.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som får ansvar for å utarbeide kurskonseptet innenfor disse rammene. Utvalget sammensettes slik:

- 1 representant fra LO
- 1 representant fra YS
- 1 representant fra Unio
- 1 representant fra Kateketforeningen
- 2 representanter fra KA.

**e) Vedr. merknad til lønnsgruppe 5 i kapittel 4, pkt 4.6:**

Partene skal innen 1. februar 2009 ha gjennomgått nærmere utdanningskriteriene og søke å kartlegge hvilke stillingsinnehavere som oppfyller disse.

**f) Utdanningsgrupper**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden ser på hvordan lønnsutviklingen til ulike utdanningsgrupper kan ivaretas innenfor minstelønnsystemet. Utvalget skal ha særlig fokus på samsvar mellom kompetanse og lønn, og på opprettholdelse av lønnsutvikling ved økt lønnsansiennitet. Disse forholdene må ses i sammenheng med rekruttering til kirkelige stillinger.

Utvalget sammensettes slik:

- 1 representant fra LO
- 1 representant fra YS
- 1 representant fra Unio
- 1 representant fra Kateketforeningen
- 3 representanter fra KA.

---

### 3. ENDRINGER I FELLESBESTEMMELSENE, KAPITTEL 1

(Endringer er markert slik: tillegg er satt i *kursiv*, tekst som er tatt ut er ~~overstrøket~~, kommentarer er understrøket.)

#### 2.3.1 ~~Deltid/midlertidig tilsatt~~

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

*(avsnittet er flyttet:)* Arbeidsgiver skal ~~generelt~~ informere og drøfte *prinsippene* for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. ~~Det samme gjelder for bruk av midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.~~

Ved ledig stilling skal deltidsatilsette 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 deltidsstillinger. Det vises til vedlegg 5: «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid.»

#### 2.3.2 *(nytt pkt)* **Midlertidig tilsetting – innleie**

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

#### 3.2.2 ~~14 dager~~ **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*.

### 4.3 **Beredskap/vaktordninger/hjemmevakt** *(erstatter tidligere pkt 4.3 i sin helhet)*

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.

#### 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 eller 5.5.

#### 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 35,00 pr. arbeidet time.

- 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 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:

<i>Grunnlønn fra</i>	<i>- til</i>	<i>Tillegg</i>
	289 999	<i>Minst kr 45</i>
290 000	349 999	<i>Minst kr 54</i>
350 000		<i>Minst kr 56</i>

- 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.

#### 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 ~~hjemnevakt~~ *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, støy, varme eller håndtering av tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg ~~for dette~~ *Smusstillegg er på* minst kr 1,50 pr. time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger 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. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. ~~6.9~~ 6.8.

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.

#### 6.6.2 **50 %**

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

### 6.8 Forskjøvet arbeidstid

- 6.8.1 Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. ~~Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.~~

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

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

*Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsene i §§ 6.5 og 6.6.*

### 8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved 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 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 ~~17~~ 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.

### 10.2 ~~Heltidstilsatte~~ Ytelser (gjelder overskriften)

### 10.3 (~~Punktet strykes. Nummerering i punktene nedenfor justeres tilsvarende~~)

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

---

### § 10.5 **Begravelsesbidrag**

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G til dødsboet.

#### *Merknad*

*Partene er enige om at andelen G i denne bestemmelsen reguleres på samme måte som i KS-området.*

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

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

*Partene er enige om at det foretas nødvendige tilpasninger av tariffbestemmelsene i samsvar med eventuelle endringer i loven tilsvarende det som avtales i KS-området. Tilsvarende endringer gjøres i tilpasningsbestemmelsen til Oslo.*

### § 14 **Permisjon**

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

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

\* gjelder 5 (6) dagers uke

---

## 4. ENDRINGER I PENSJONSBESTEMMELSENE, KAPITTEL 2 OG VEDLEGG 2

### Kapittel 2

#### 2.0 Definisjon

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

#### 2.1.3 (*siste punktum*)

Styret for TPO foretar nødvendige tilpasninger til KAs sektor, jf. *TPO-vedtektene* § 16-1.

#### 2.1.8 (Merknad til tredje ledd)

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

#### 2.3.2 **Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder** (*justering av avsnitt*)

Lønnsforhøyelse som skyldes lønnsregulering ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, pkt. 3.4.1 og kapittel 5, pkt. 5.2 skal i sin helhet inngå i pensjonsberegningen.

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse etter andre forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen med mindre lønnsforhøyelsen skyldes automatisk virkende lønnsregulering ved sentrale og lokale forhandlinger. I tillegg medregnes inntil 60 % av folketrygdens grunnbeløp gitt som individuelle lønnstillegg ved lokale lønnsforhandlinger. Med dette menes 60 % av grunnbeløpet på fratredelsestidspunktet ved lønn for hel stilling.

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

Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

#### 2.3.3 **Nedgang i pensjonsgrunnlaget**

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

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

## **Vedlegg 2, Vedtekter for TPO**

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

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

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

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

### **§ 9-3 første ledd**

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

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

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

### **§ 13-2 nr. 4, første ledd**

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter *forsikringsloven § 10-5* er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal. [..]

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

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

### **§ 14-1, bokstav b**

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

### **§ 14-1, bokstav a Oppsigelsesfrist**

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

## **Kapittel 15 - Tvisteløsning**

### **§ 15-1 Tvist om forståelse av vedtektene**

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

---

**§ 15-2 Anke til Trygderetten**

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

**§ 16-1 fjerde ledd, bokstav a**

Styrets oppgaver:

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

[..]

---

## 5. ENDRINGER I GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER, KAPITTEL 3

### 3.2 Lokal lønnspolitikk

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

Det må være en sammenheng mellom virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

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

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes 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 avholder årlig, *etter initiativ fra arbeidsgiver*, et lønnspolitisk drøftingsmøte som omhandler alle lønnskapitlene. 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.

[..]

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

#### 3.2.2 Lønnssamtale

Dersom *en arbeidstaker ber om lønnsamtale*, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og *arbeidstakeren*. *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.*

### **3.3 Kompetanse – læring og utvikling (Ny)**

*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 kompetansehevende 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 kompetansehevende tiltak.*

*Det vises for øvrig til vedlegg til protokollen fra tariffrevisjonen pr 01.05.2008, del 2 bokstav d.*

### **3.5 Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt – avlønning**

*De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 320 000 uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønnen er pensjonsgivende og vurderes en gang i året.*

---

## 6. ENDRINGER I SENTRALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV, KAPITTEL 4

### 4.1 Lokale forhandlinger

#### 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.

### 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

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

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. *Partene er videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold.*

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen 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 (dog ikke til utløp før 1. mai 2009).

*Partenes 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 i hht. Tjenesteordning, særskilt avlønning på grunn av spesial/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.
5. *Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens formal- og realkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.*

---

#### 4.6 Stillingskoder m/minstelønn

*(Koder m/minstelønn)*

*Nye koder/rapporteringsbenevnelser, jf. vedlegg 1:*

xxxx Rådgiver i lønnsgruppe 5 (ny)

5155 Kirkevaktmester (rapporteringsbenevnelse)

5188 Kulturkonsulent (rapporteringsbenevnelse)

---

## 7. ENDRINGER I LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV, KAPITTEL 5

### 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.
4. ~~Lønn fastsettes som årslønn.~~

### 5.2 Årlig lønnsregulering lønnsforhandling

Fjerde ledd endres slik:

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

Anke (ny siste setning i annet ledd)

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

### 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.

[..]

### 5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Siste setning:

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

---

**8. ENDRINGER I KAPITTEL 7**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til *30.04.2010*.

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

---

## 9. ENDRINGER I VEDLEGG 4 RETNINGSLINJER FOR LOKALE FORHANDLINGER – GOD FORHANDLINGSSKIKK

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

### **Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøtet etter HTA kapittel 3 pkt. 3.2.1 er et lønnspolitisk drøftingsmøte der 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.

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

### **I drøftingsmøtet tar partene blant annet opp:**

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

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

- *Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter pkt. 4.1.*
  - *Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.*
  - ~~Forhandlingene åpner med at Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.~~
  - ~~Første tilbud fra arbeidsgiver legges deretter fram for organisasjonene i et felles åpningsmøte og Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.~~
- Merknad:**  
~~Partene erkjenner at dette kan skape særlige utfordringer i små virksomheter. Partene lokalt må drøfte hvordan dette skal løses.~~
- *Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.*

- 
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
  - Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
  - Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

**Særskilt for årlige lønnsforhandlinger etter kapittel 3, pkt. 3.4 og kapittel 5, pkt. 5.2:**

- Protokoll underskrives når forhandling med den enkelte organisasjon eller forhandlingssammenslutning er avsluttet.
- **Tvistebehandling:**  
Eventuelle lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter at forhandlingene er slutført.

***Tillitsvalgtes 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.*