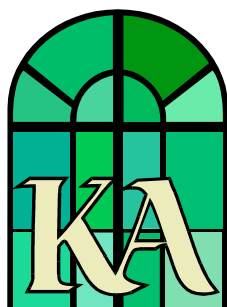


TARIFFREVISJONEN

1. MAI 2008

Krav/tilbud nr 2

17. juni 2008 kl 14.30



Det vises til KAs krav/tilbud nr 1. KA legger videre til grunn:

1. LØNN

- a) **Det gis et generelt tillegg til stillinger som omfattes av kapittel 4.**
- b) **Det gis tillegg på minstelønnsseter i kapittel 4**

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 1.

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 x 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.

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 deltids tilsatte 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 hjemmevakt 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 xx,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.

5.5 **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.

5.9 **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 overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift ~~samt~~
- 2 For overtidsarbeid 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 overtidsarbeid 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 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 ~~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.

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 nødvendige tilpasninger av tariffbestemmelsene i forhold til eventuelle endringer i loven foretas i et partssammensatt utvalg. Utvalget sammensettes av

xx

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

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

3.3 *Kompetanse – læring og utvikling (Ny)*

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- 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 c.

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

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.

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.

Det tas forbehold om ny/endrede krav.