LANDSOVERENSKOMST

FOR

VIRKSOMHETER

1. MAI 2018 – 30. APRIL 2020

FORORD

Tariffavtalen mellom partene består av to deler, Hovedavtalen som del I og Landsoverenskomsten som del II. Hovedavtalene er dels inngått med sammenslutninger (LO og YS) og dels med forbund (Parallellavtalen) – alle foreligger som egne dokumenter. Nevnte avtaler er bygget opp slik at de kan praktiseres ved siden av hverandre. Hovedavtalene har for HUK-området fått et tillegg som er trykket sammen med denne landsoverenskomst under Tillegg til Hovedavtalen (del I).

Hovedavtalen Virke - LO og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Musikernes Fellesorganisasjon

Norsk Tjenestemannslag

Skolenes Landsforbund

Hovedavtalen Virke-YS og Landsoverenskomsten gjelder følgende forbund/foreninger:

Bibliotekarforbundet

Delta

Negotia

Parat

Skolelederforbundet

STAFO

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder følgende forbund/foreninger:

Akademikerforbundet

Den norske legeforening

Det Norske Diakonforbund

Det norske maskinistforbund

Econa

Forskerforbundet

Lederne

NITO

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Lektorlag

Norsk Psykologforening

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Den norske kirkes presteforeningen

Samfunnsviterne

Tekna

Utdanningsforbundet

*****

Landsoverenskomsten bruker noen ganger begrepet sammenslutninger. I slike tilfeller er bestemmelsen ment å gjelde forbund/foreninger som ellers er med i sammenslutning, med mindre annet fremgår av sammenhengen eller avtalebestemmelse.

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD **- 2 -**

DEL I HOVEDAVTALEN **- 6 -**

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER **- 6 -**

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER - 6 -
§ 2 GENERELT - 6 -
§ 3 DEFINISJONER - 7 -
§ 4 ANSETTELSE - 7 -
§ 5 OPPSIGELSESFRISTER - 7 -
§ 6 ARBEIDSTID - 8 -
§ 7 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS - 9 -
§ 8 LØNN - 9 -
§ 9 OMPLASSERING - 9 -
§ 10 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDS- PERMISJON OG YRKESSKADE - 9 -
§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE - 10 -
§ 12 OVERTID - 10 -
§ 13 HELGE- OG HØYTIDSDAGER - 11 -
§ 14 LØNN UNDER SYKDOM - 11 -
§ 15 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING - 12 -
§ 16 OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET - 13 -
§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE - 13 -
§ 18 VELFERDSPERMISJONER - 14 -
§ 19 YTELSER VED DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRING - 14 -
§ 20 YTELSER VED YRKESSKADE - 16 -
§ 21 FERIE/AVTALEFESTET FERIE - 18 -
§ 22 PENSJON - 19 -
§ 23 ETTER- OG VIDEREUTDANNING - 19 -
§ 24 SENTRALE FORHANDLINGER - 19 -
§ 25 LOKALE FORHANDLINGER - 20 -
§ 26 LØNNSBESTEMMELSER MV. - 21 -
§ 27 LØNNSBESTEMMELSER MV. - 21 -
§ 28 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER - 22 -
§ 29 RETT TIL ÅRLIG SAMTALE - 22 -
§ 30 HUK-FONDET - 22 -
§ 31 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR - 22 -

VEDLEGG 1 ETTER- OG VIDEREUTDANNING **- 23 -**

VEDLEGG 2 SKIFT OG TURNUS **- 25 -**

VEDLEGG 3 AD. §26 LØNNSBESTEMMELSER MV. **- 29 -**

KAP 1 LØNNSSYSTEM - 29 -
KAP 2 LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER - 30 -
KAP 3 TILSETTING I LEDIG STILLING MV. - 33 -
KAP 4 FELLESBESTEMMELSER – LØNNSSYSTEM - 34 -
AD. § 26 BILAG 1 TIL VEDLEGG 3 - 37 -

VEDLEGG **- 37 -**

VEDLEGG 1 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2018 - 37 -
VEDLEGG 2 LØNNSRAMMER PER 1. MAI 2018 - 38 -
VEDLEGG 3 LØNNSPLANER PR. 1. MAI 2018 - 46 -

VEDLEGG 4 AD § 27 LØNNSBESTEMMELSER MV. **- 53 -**

VEDLEGG 5 SÆRSKILTE BESTEMMELSER **- 66 -**

VEDLEGG 6 SÆRSKILTE BESTEMMELSER **- 67 -**

VEDLEGG 7 SIKRINGSBESTEMMELSER **- 68 -**

VEDLEGG 8 AVTALE OM NY AFP-ORDNING **- 71 -**

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I) **- 74 -**

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG - 74 -
KAP. 2 STYREREPRESENTASJON - 77 -
KAP. 3 TJENESTEFRI MV. - 79 -
KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER - 80 -
KAP. 5 PERMITTERING - 81 -

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Omfangsbestemmelse

Denne landsoverenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med mindre annet er avtalt i den enkelte bestemmelse.

Lærlinger omfattes av landsoverenskomst og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.

Bestemmelser vedrørende skift og turnus jf. § 6, 3. ledd, fremgår av vedlegg til denne landsoverenskomst.

2. Lønn for ledere

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Dersom ledere ønskes tatt ut i mindre virksomheter, og det oppstår uenighet, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

3. Andre stillinger mv.

Arbeidstakere må ikke ha stillinger, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

4. (ikke i bruk)

5. Hjemmel for å avtale andre vilkår

Det kan inngås særavtaler.

§ 2 GENERELT

Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.

§ 3 DEFINISJONER

1. Overtidsgodtgjørelse

Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

2. Definisjon av ektefeller

Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

3. Samboer

Som samboer regnes to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller to personer med felles barn og felles bolig. Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring.

4. Deltidsansatt

Med deltidstilsatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 4 ANSETTELSE

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge.

Dersom deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger.

I forbindelse med utlysing av ledig stilling skal arbeidsgiver orientere tillitsvalgte om hvilke lønn arbeidsgiver vurderer å tilby.

§ 5 OPPSIGELSESFRISTER

1. 3 måneder eller lenger

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 (2) og (3).

2. 14 dager

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

3. Andre frister

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

4. Dato til dato

Fristene regnes fra dato til dato.

§ 6 ARBEIDSTID

1. Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

2. Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager.

Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte.

3. Virksomheter som hovedsaklig driver skift og turnus

For arbeidstakere som arbeider skift og turnus (arbeidsmiljøloven § 10-4) er bestemmelser vedr. skift og turnus avtalt i vedlegg 2 til denne landsoverenskomst.

4. Avtale om arbeidstid

I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan gis som:

a) enkeltfridager

b) sammenhengende fridager

c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie

Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

5. Fleksibel arbeidstid

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.

6. Hvilepauser

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9.

7. Helgeaftener og lignende

7.1 Generelt

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

7.2 Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100 %.

§ 7 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS

Ansatte kan etter arbeidsavtalen eller tjenesteforholdet ha plikt til å reise i tjenesten også utenfor ordinær arbeidstid. Det skal derfor fastsettes reisebestemmelser i virksomheten. Dersom virksomheten har slike reisebestemmelser gjelder disse. Særbestemmelser er avtalt som vedlegg til denne landsoverenskomst.

Dersom slike bestemmelser ikke finnes gjelder eventuelle avtalte særbestemmelser.

Bestemmelsen om kompensasjon gjelder ikke arbeidstakere som har ledende eller særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

§ 8 LØNN

Når ikke annet er bestemt utbetales lønn på samme dato én gang i måneden. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

§ 9 OMPLASSERING

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde nåværende grunnlønn/lønnstrinn som en personlig ordning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, gjelder som en personlig ordning for de som per 1. mai 2004 var omplassert, at de beholder tidligere rett til lønn som svarer til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDS-PERMISJON OG YRKESSKADE

1. Lønnsbegrepet

Med lønn menes, se vedlegg til § 26 og § 27.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsettingsforhold, det vil si etter den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på, dersom vedkommende var i tjeneste. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

2. Attføringstiltak

For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.

3. Fratreden med alders- eller uførepensjon

Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

Det gjøres fradrag for pensjonsytelser eller trygdeytelser herunder at slike ytelser blir overført til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE

1. Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

2. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved tjenestegjøring i 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.

3. Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

Arbeidstakere som per 1. mai 2004 var ansatt i virksomhet som var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat", opptjener stedfortredertillegg også ved ferievikariat.

§ 12 OVERTID

1. Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

2. Tillegg til timelønn (overtidsgodtgjørelse)

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

3. Avspasering

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

4. Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særskilt uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

a) følger dem de er satt til å lede

b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)

c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfelle kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

5. Merarbeid (deltidsansatt)

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.

6. Tilkalling

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 13 HELGE- OG HØYTIDSDAGER

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det.

§ 14 LØNN UNDER SYKDOM

1. Utbetaling av lønn

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom for tilsvarende tidsrom dekkes.

2. Rett til sykelønn

En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt full lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til full lønn under sykdom.

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

3. Opphør av arbeidsforholdet

Når tilsettingsforholdet opphører henvises til folketrygdlovens bestemmelser.

4. Meldinger/dokumentasjon/kontroll

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 og 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv.

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

§ 15 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING

1. Utbetaling av lønn

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn for tilsvarende tidsrom dekkes.

2. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn

2.1 Generelt

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 10 i permisjonstiden.

2.2 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha vært i tjeneste igjen minst 1 måned for å få lønn under ny fødselspermisjon.

3. Adopsjon – ett/flere barn

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenger etter folketrygdloven kap. 14.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

4. Omsorgspermisjon for faren/ annen omsorgsperson

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1). Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom.

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

5. Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn. Retten utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

Merknad:

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag.

6. Varsel

Arbeidstaker som ønsker å avvikle fødselspermisjon skal i god tid varsle arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 16 OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET

En arbeidstaker som i henhold til folketrygdens regler har rett til stønad har også rett til permisjon med lønn for samme tidsrom dog slik at ytelsene fra trygden refunderes arbeidsgiver.

Partene viser til lov om folketrygd som innebærer følgende:

Arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn og pleie av barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk.

Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter pkt. 2 a- c.

Arbeidstakere som per 1. mai 2004 etter Landsoverenskomsten "Stat" var innvilget inntil 3 års permisjon med lønn i forbindelse med omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn, samt andre barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, eller påbegynt kurs eller opplæring, beholder sin lønn ut permisjonstiden/kurset/opplæringstiden.

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE

1. Generelt

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 17.2 ved militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

2. Lønnens størrelse

2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 b.

2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

3. Gjeninntredelse

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

§ 18 VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

§ 19 YTELSER VED DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRING

1. Lov om yrkesskadeforsikring

Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 20.

2. Fastsetting av engangsbeløp

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under	10,0 G
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

60 år og over 5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

3. Dødsfall under ulønnet permisjon

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. Dødsfall under omsorgspermisjon

Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 17 (utvidet svangerskapspermisjon) - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

5. Begunstigelse av etterlatte

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

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes – i samsvar med pkt. 3.3 – person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer. Denne bestemmelse omfatter allikevel barn under 25 år frem til 1. januar 2006, for ansatte som per 1. mai 2004 var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat".

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se pkt. 3.

6. Ingen etterlatte

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 5 ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

7. Deltid/flere stillingsforhold

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor Landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis nr. 2, 5 og 6.

§ 20 YTELSER VED YRKESSKADE

1. Definisjon

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise

2. Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

3. Varighet av lønnsplikt

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 9.

4. Opphør av lønn

Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

5. Dødsfall

Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Begunstigelse av etterlatte

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

Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

a) Samboer (se dog bokstav c).

b) Som samboer regnes – i samsvar med § 3 pkt. 3 – person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboer-forholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer. Denne bestemmelse omfatter allikevel barn under 25 år frem til 1. januar 2006, for ansatte som per 1. mai 2004 var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat".

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se § 3 pkt. 3.

7. Ervervsmessig uførhet

Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende. Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Medisinsk invaliditet

Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer 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

9. Totalt erstatningsbeløp

Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Tidspunkt for skade

Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

11. Samlet erstatningssum

Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 19 og 20 kan ikke overstige 18 G.

Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne Landsoverenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. Forholdet til Lov om yrkesskadeforsikring mv.

I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 20 er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§ 21 FERIE/AVTALEFESTET FERIE

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Ved avtale om overføring/forskuddsferie omregnes feriepengene først ved avslutning av arbeidsforholdet.

Utvidet feriefritid

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2. Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse.

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid 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.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

Overføring av avtalefestet ferie

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

Skiftarbeidere

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

Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

§ 22 PENSJON

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap.

For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke.

Avtalefestet pensjon

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten, se Vedlegg 8.

For virksomheter/foretak/bedrifter 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.

§ 23 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Bestemmelser vedr. etter- og videreutdanning er inntatt som vedlegg 1 i denne Landsoverenskomst.

§ 24 SENTRALE FORHANDLINGER

1. Sentrale forhandlinger i perioden

Det vises til § 26, jf. Vedlegg 3, kap. 1, pkt. 1.4.

2. Frist

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

3. Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

4. Tvist

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg.

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler. Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

§ 25 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan VIRKE i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

2. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

3. Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

4. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. § 24 nr 4. De sentrale parter kan allikevel, dersom de er enige, realitetsbehandle saken i stedet for å fremme den for ankenemnden.

Ankenemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og 1 nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Dersom det i samsvar med pkt. 2 annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger.

Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte Landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

5. Forhandlinger

5.1 Lokale forhandlinger

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.2. Lokal lønnspolitikk

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.3 Forberedende arbeid

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.4 Årlige forhandlinger

Generelt

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Føringer

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

Særlig grunnlag

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

Virkemidler

Det vises til vedlegg. (til § 26/§ 27)

§ 26 LØNNSBESTEMMELSER MV.

Det vises til vedlegg 3.

§ 27 LØNNSBESTEMMELSER MV.

Det vises til vedlegg 4.

§ 28 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK eller KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i tariffavtale eller administrative ordninger for hhv KS- og statsområdet.

§ 29 RETT TIL ÅRLIG SAMTALE

Arbeidstakere har rett til årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 30 HUK-FONDET

Landsoverenskomsten omfattes av OU-fondsavtalen for HUK-området.

Avgift til fondet for full stilling er kr. 5. per uke, hvorav arbeidsgiver betaler kr. 2,50 og arbeidstaker trekkes kr. 2,50. For deltidsstilling på 14 timer eller mindre pr, uke er det tilsvarende beløp kr. 2,50 – henholdsvis kr. 1,25 og kr. 1,25. Avgiften trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

§ 31 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2018 til 30. april 2020 og videre for 1 - ett – år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2019.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

VEDLEGG 1 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene. Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivaretatt i samarbeid mellom virksomheten og de ansatte.

Det forutsettes at virksomhetens behov for kompetanseutvikling ses i sammenheng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

VIRKE representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette store området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

2. Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i utvalg i den enkelte virksomhet. Dersom virksomheten ikke har virksomhetsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

3. Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte virksomhet skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for at også ansatte skal kunne løse de oppgaver virksomheten står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

4. Små og mellomstore virksomheter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore virksomheter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere virksomheter.

5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende landsoverens-komstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

Partene viser til Handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998, Arntsenutvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, arbeidsmiljøloven § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvaret for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet.

Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, f. eks. gjennom Statens Lånekasse.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdannings og finansieringsansvar:

Utdanning til annet fagområde

Dette må finansieres gjennom ordninger som f. eks. Lånekassen.

Etter- og videreutdanningen innen samme fagområde, men ut over virksomhetens behov.

Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne virksomheter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

Partene er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at VIRKE gis deltakelse i det utredningsarbeid som vil bli igangsatt i henhold til ovennevnte brev.

7. Tiltaksplan

Under henvisning til protokollen fra mellomoppgjøret 1999, viser partene til at det for VIRKE-området er enighet om fremdrift og tiltaksplan for det videre arbeidet blant annet med kompetansereformen.

VEDLEGG 2 SKIFT OG TURNUS

§ 1 Arbeidstid

Merknad:

Bestemmelsene innebærer for skift og turnus at arbeidstid for arbeidstaker i henhold til denne tariffavtale er 37,5, hhv. 35,5, hhv. 33,6 timer per uke. Derved kommer heller ikke omregnet tid, jf. § 1 pkt. 1 til anvendelse. Endret tekst hva gjelder arbeidet tid i forhold til tariffavtalen per 1. mai 1994 innebærer derfor ikke realitetsendringer.

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 gjennomføres slik:

1. For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

2. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.

3. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den ordinære arbeidstid forskyves med minimum 1 døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede. For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes ordinære arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

4. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/ tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

Merknad:

Vedrørende overtid er det en forutsetning at deltidsansatte ikke skal komme bedre ut enn heltidsansatte, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.

§ 2 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, vises til aml § 10-12. pkt. 4.

4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 3.

   Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i Landsoverenskomsten § 12 nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfri dag. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter Landsoverenskomstens § 4. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 4), ytes ingen godtgjørelse. Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 3 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokketime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 4 nr. 1 og 2.

2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.

3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 15,- per arbeidet time.

4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr. 55,00 per arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 4 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

   Fra kl. 06.00-20.00 kr. 10,00 per løpende time

   Fra kl. 20.00-06.00 kr. 20,00 per løpende time

6 Arbeidstakere utbetales kr. 200,00 per arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 4 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag. 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såframt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.

2. I den utstrekning tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.

3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 4.

4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 5 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) om hviletid.

   Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.

   Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskaps-vaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.

3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgetjeneste betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

   For overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter Vedlegg 2 til Landsoverens-komsten, § 3 nr. 5 per løpende time.

4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.

5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 3 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.

6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter Landsoverenskomsten § 12.

VEDLEGG 3 AD. §26 LØNNSBESTEMMELSER MV.

KAP 1 LØNNSSYSTEM

1.1. Lønn for ledere

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av Landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Dersom ledere ønskes tatt ut i mindre virksomheter, og det oppstår uenighet, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

1.2 Lønnstabeller

Hovedlønnstabell per 1. mai 2018 - se bilag 1

Hjelpetabeller for timelønn - utarbeides etter behov.

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer per 1. mai 2018 - se bilag 2

Alternativ 1 og 2 fjernes i samtlige lønnsrammer. Det innføres nye alternativer 9 og 10, og alternativ forskyves slik at rad 11 blir høyeste alternativ. Nye lønnsrammer følger i bilag 2.

Merknad:

I alle lønnsrammene i denne avtalen er de to laveste alternativene (alt.1 og 2) fjernet og slått sammen med alternativ 3. I tillegg er det lagt til to alternativer øverst på lønnsrammene (nytt alt. 9 og 10). Ansatte som tidligere var lønnet i alternativ 1 og 2 flyttes til alternativ 3 med samme tjenesteansiennitet og gis dermed 1-2 lønnstrinn i opprykk avhengig av innplassert alternativ per 30.04.2018. Ansatte som tidligere var i alternativ 9, flyttes til alternativ 11, og det gis ingen opprykk. De øvrige på lønnsrammene beholder dagens alternativ, tjenesteansiennitet og lønnstrinn.

1.3.2 Lønnsplaner per 1. mai 2018 - se bilag 3

Stillinger/stillingskoder

Landsoverenskomsten skal dekke de stillinger/stillingskoder som har vært i bruk i virksomhetene og de som er kommet inn bl.a. på grunn av reformer i statens barne- og familievern. Dette innebærer at det må foretas en gjennomgang av aktuelle stillinger som er/skal være i bruk i den enkelte virksomhet.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønnsmessig art og bringe saker inn for en sentral ankenemnd, jf. § 24 pkt. 4.

KAP 2 LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER

2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan VIRKE i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

2.2. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

2.3 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2.4 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. § 25 pkt. 4.

Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

2.5 Lokale lønnsforhandlinger

2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes - og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Forhandlingene etter pkt. 2.5.2, eventuelt ved bruk av pkt. 2.5.3 nr. 3, skal bidra til å fjerne disse. Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2. - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte

- forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger
- rekrutteringstiltak
- vansker med å beholde arbeidstakere
- kompetansegivende etter- og videreutdanning
- likestilling og likelønn
- lønnsmessige skjevheter
- tiltak for særskilte arbeidstakergrupper
- andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

2.5.2 Årlige forhandlinger

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger

b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten

c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. Landsoverenskomsten § 16, skal vurderes lønnsmessig.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.5.3 Særlig grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:

a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid

b) er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstiller de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.

Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.

b) Arbeidstakere i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.

c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.

d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.

e) Opprette og endre særavtaler

f) Tilstå tilleggs ansiennitet

g) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg

Virkemidlene i bokstav a)-g) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Under forhandlinger på pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

2.5.5 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne Landsoverenskomst inngås lokale særavtaler.

KAP 3 TILSETTING I LEDIG STILLING MV.

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med. De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte lønnsplasseringen. Ved lønnsplassering skal det tas hensyn til likelønn.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurder arbeidstakerens lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer.

KAP 4 FELLESBESTEMMELSER – LØNNSSYSTEM

4.1 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt. Deltids tilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i § 12 og vedlegg 2 – Natt- og helgetillegg - forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

3. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10.1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

4. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

5. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

6. Tjenesteansiennitet er:

   - tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
   - eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i pkt. 4.4
   - permisjoner etter pkt. 4.5.
   - tilleggs ansiennitet som gis etter reglene i pkt. 4.1 nr. 7.

7. Tilleggs ansiennitet er:

   - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
   - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger

4.2 Innplassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.

2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.

3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes.

4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

5. Arbeidstakere som er gjeninntrådt etter foreldrepermisjon skal tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling

4.3 Tjenesteansiennitet ved tilsetting og opprykk

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregningen av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansiennitet ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i VIRKE-området. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling.

3. Tilleggs ansiennitet kan gis som beskrevet i pkt. 4.1 nr. 7. Tilleggs ansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

4.4 Godskrivningsregler

Ved tilsetting godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.

2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.

3. All yrkespraksis med mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel regnes med, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering av om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved tilsetting i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr.51 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

Godskriving av tjenesteansiennitet etter reglene i pkt. A, B og C kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom, dersom ikke annet er avtalt.

Merknad:

De sentrale parter vil gå gjennom lønnsplanene for å avtale hvilke stillinger som skal omfattes av de spesielle reglene under pkt. B ovenfor, samt hvilke av de særlige godskrivingsregler på de enkelte lønnsplaner det evt. er behov for å opprettholde.

4.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. VIRKE kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

AD. § 26 BILAG 1 TIL VEDLEGG 3

VEDLEGG

VEDLEGG 1 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2018

Lønns-trinn	Bruttolønn pr. år	Lønns-trinn	Bruttolønn pr. år
19	296 300	**61**	534 100
20	299 800	**62**	544 400
21	303 500	**63**	555 100
22	307 100	**64**	565 500
23	310 900	**65**	576 100
24	314 800	**66**	586 500
25	318 900	**67**	597 400
26	323 000	**68**	607 700
27	326 900	**69**	619 300
28	330 800	**70**	631 700
29	334 500	**71**	646 700
30	338 400	**72**	658 300
31	342 000	**73**	670 000
32	346 000	**74**	682 200
33	349 800	**75**	695 500
34	353 900	**76**	713 600
35	358 000	**77**	731 400
36	362 200	**78**	754 900
37	366 800	**79**	778 700
38	371 500	**80**	802 600
39	376 100	**81**	826 000
40	381 100	**82**	848 800
41	386 100	**83**	871 300
42	391 800	**84**	893 900
43	397 200	**85**	922 300
44	403 200	**86**	950 400
45	409 100	**87**	979 000
46	415 100	**88**	1 001 400
47	421 700	**89**	1 024 000
48	428 500	**90**	1 046 600
49	435 500	**91**	1 069 500
50	442 400	**92**	1 091 900

51	449 400	**93**	1 114 600
52	456 900	**94**	1 137 100
53	464 800	**95**	1 159 900
54	472 300	**96**	1 182 000
55	480 600	**97**	1 204 200
56	488 500	**98**	1 226 400
57	497 000	**99**	1 247 700
58	505 800	**100**	1 268 800
59	515 200	**101**	1 290 000
60	524 200		

Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen.

Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12*folketrygdens grunnbeløp.

Nettolønn er bruttolønn etter fratrekk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%).

Nattidskompensasjon beregnes ut ifra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%)

VEDLEGG 2 LØNNSRAMMER PER 1. MAI 2018

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR02	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	34
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	35
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	36
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	37
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	38
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	37	39
	9	28	29		30		31		32		33	35						36		37	38	40
	10	29	30		31		32		33		34	36						37		38	39	41
	11-	32-																				
LR03	3	23	24		25		26		27		28	30						31		32	35	
	4	24	25		26		27		28		29	31						32		33	36	
	5	25	26		27		28		29		30	32						33		34	37	
	6	26	27		28		29		30		31	33						34		35	38	
	7	27	28		29		30		31		32	34						35		36	39	
	8	28	29		30		31		32		33	35						36		37	40	
	9	29	30		31		32		33		34	36						37		38	41	
	10	30	31		32		33		34		35	37						38		39	42	
	11-	33-																				
LR04	3	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	36
	4	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	37
	5	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	38
	6	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	39

	7	27	28		29		30		31		32	34						35		36	37	40
	8	28	29		30		31		32		33	35						36		37	38	41
	9	29	30		31		32		33		34	36						37		38	39	42
	10	30	31		32		33		34		35	37						38		39	40	43
	11-	34-																				

LR09	3	25	26		27		28		29		30	31		32				33		34		37
	4	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		38
	5	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		39
	6	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		40
	7	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		41
	8	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		42
	9	31	32		33		34		35		36	37		38				39		40		43
	10	32	33		34		35		36		37	38		39				40		41		44
	11-	35-																				

LR10	3	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		39
	4	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		40
	5	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		41
	6	31	32		33		34		35		36	37		38				39		40		42
	7	32	33		34		35		36		37	38		39				40		41		43
	8	33	34		35		36		37		38	39		40				41		42		44
	9	34	35		36		37		38		39	40		41				42		43		45
	10	35	36		37		38		39		40	41		42				43		44		46
	11-	37-																				

LR11	3	29			30				31			32						33		35		
	4	30			31				32			33						34		36		
	5	31			32				33			34						35		37		
	6	32			33				34			35						36		38		
	7	33			34				35			36						37		39		
	8	34			35				36			37						38		40		
	9	35			36				37			38						39		41		
	10	36			37				38			39						40		42		
	11-	33-																				

LR12	3	28	29		30		31		32			34									
	4	29	30		31		32		33			35									
	5	30	31		32		33		34			36									
	6	31	32		33		34		35			37									
	7	32	33		34		35		36			38									
	8	33	34		35		36		37			39									
	9	34	35		36		37		38			40									
	10	35	36		37		38		39			41									
	11-	32-																				

LR14	3	28	29		30		31		32		33	35								36	37	40
	4	29	30		31		32		33		34	36								37	38	41
	5	30	31		32		33		34		35	37								38	39	42
	6	31	32		33		34		35		36	38								39	40	43
	7	32	33		34		35		36		37	39								40	41	44

	8	33	34		35		36		37		38	40								41	42	45
	9	34	35		36		37		38		39	41								42	43	46
	10	35	36		37		38		39		40	42								43	44	47
	11-	38-																				

LR15	3	38	39		40		41		42		43	44	45			46		49				
	4	39	40		41		42		43		44	45	46			47		50				
	5	40	41		42		43		44		45	46	47			48		51				
	6	41	42		43		44		45		46	47	48			49		52				
	7	42	43		44		45		46		47	48	49			50		53				
	8	43	44		45		46		47		48	49	50			51		54				
	9	44	45		46		47		48		49	50	51			52		55				
	10	45	46		47		48		49		50	51	52			53		56				
	11-	47-																				

LR16	3	31	32	33		34		35		36		37						40				
	4	32	33	34		35		36		37		38						41				
	5	33	34	35		36		37		38		39						42				
	6	34	35	36		37		38		39		40						43				
	7	35	36	37		38		39		40		41						44				
	8	36	37	38		39		40		41		42						45				
	9	37	38	39		40		41		42		43						46				
	10	38	39	40		41		42		43		44						47				
	11-	38-																				

LR17	3	33	34	35	36	37		38		39		40						41			44	
	4	34	35	36	37	38		39		40		41						42			45	
	5	35	36	37	38	39		40		41		42						43			46	
	6	36	37	38	39	40		41		42		43						44			47	
	7	37	38	39	40	41		42		43		44						45			48	
	8	38	39	40	41	42		43		44		45						46			49	
	9	39	40	41	42	43		44		45		46						47			50	
	10	40	41	42	43	44		45		46		47						48			51	
	11-	42-																				

LR18	3	43	44		45		46		47	48	49					50		51			53	
	4	44	45		46		47		48	49	50					51		52			54	
	5	45	46		47		48		49	50	51					52		53			55	
	6	46	47		48		49		50	51	52					53		54			56	
	7	47	48		49		50		51	52	53					54		55			57	
	8	48	49		50		51		52	53	54					55		56			58	
	9	49	50		51		52		53	54	55					56		57			59	
	10	50	51		52		53		54	55	56					57		58			60	
	11-	51-																				

LR20	3	38	39		40		42	43	44	45	47	49	50	52								
	4	39	40		41		43	44	45	46	48	50	51	53								
	5	40	41		42		44	45	46	47	49	51	52	54								
	6	41	42		43		45	46	47	48	50	52	53	55								
	7	42	43		44		46	47	48	49	51	53	54	56								
	8	43	44		45		47	48	49	50	52	54	55	57								

	9	44	45		46		48	49	50	51	53	55	56	58							
	10	45	46		47		49	50	51	52	54	56	57	59							
	11-	50-																			

LR21	3	39	40		41		42		43		44	48									
	4	40	41		42		43		44		45	49									
	5	41	42		43		44		45		46	50									
	6	42	43		44		45		46		47	51									
	7	43	44		45		46		47		48	52									
	8	44	45		46		47		48		49	53									
	9	45	46		47		48		49		50	54									
	10	46	47		48		49		50		51	55									
	11-	46-																			

LR22	3	38	39		40		41		42		43	45									47
	4	39	40		41		42		43		44	46									48
	5	40	41		42		43		44		45	47									49
	6	41	42		43		44		45		46	48									50
	7	42	43		44		45		46		47	49									51
	8	43	44		45		46		47		48	50									52
	9	44	45		46		47		48		49	51									53
	10	45	46		47		48		49		50	52									54
	11-	45-																			

LR23	3	43	44		45		46		47	48	49	50						51		52	53	55
	4	44	45		46		47		48	49	50	51						52		53	54	56
	5	45	46		47		48		49	50	51	52						53		54	55	57
	6	46	47		48		49		50	51	52	53						54		55	56	58
	7	47	48		49		50		51	52	53	54						55		56	57	59
	8	48	49		50		51		52	53	54	55						56		57	58	60
	9	49	50		51		52		53	54	55	56						57		58	59	61
	10	50	51		52		53		54	55	56	57						58		59	60	62
	11-	53-																			

LR24	3	59	60	61	62		63		64		65		67								
	4	60	61	62	63		64		65		66		68								
	5	61	62	63	64		65		66		67		69								
	6	62	63	64	65		66		67		68		70								
	7	63	64	65	66		67		68		69		71								
	8	64	65	66	67		68		69		70		72								
	9	65	66	67	68		69		70		71		73								
	10	66	67	68	69		70		71		72		74								
	11-	65-																			

LR25	3	49	50		51		52		53		54	55		56		57		61				
	4	50	51		52		53		54		55	56		57		58		62				
	5	51	52		53		54		55		56	57		58		59		63				
	6	52	53		54		55		56		57	58		59		60		64				
	7	53	54		55		56		57		58	59		60		61		65				
	8	54	55		56		57		58		59	60		61		62		66				
	9	55	56		57		58		59		60	61		62		63		67				

	10	56	57		58		59		60		61	62		63		64		68				
	11-	59-																			

LR27	3	37	38		39		40					41		42	43		45	49				
	4	38	39		40		41					42		43	44		46	50				
	5	39	40		41		42					43		44	45		47	51				
	6	40	41		42		43					44		45	46		48	52				
	7	41	42		43		44					45		46	47		49	53				
	8	42	43		44		45					46		47	48		50	54				
	9	43	44		45		46					47		48	49		51	55				
	10	44	45		46		47					48		49	50		52	56				
	11-	47-																			
LR28	3	41	42		43		44		45					46	47		49	53				
	4	42	43		44		45		46					47	48		50	54				
	5	43	44		45		46		47					48	49		51	55				
	6	44	45		46		47		48					49	50		52	56				
	7	45	46		47		48		49					50	51		53	57				
	8	46	47		48		49		50					51	52		54	58				
	9	47	48		49		50		51					52	53		55	59				
	10	48	49		50		51		52					53	54		56	60				
	11-	51-																			

LR29	3	43	44		45		46		47				48		49		51	55				
	4	44	45		46		47		48				49		50		52	56				
	5	45	46		47		48		49				50		51		53	57				
	6	46	47		48		49		50				51		52		54	58				
	7	47	48		49		50		51				52		53		55	59				
	8	48	49		50		51		52				53		54		56	60				
	9	49	50		51		52		53				54		55		57	61				
	10	50	51		52		53		54				55		56		58	62				
	11-	53-																			

LR30	3	45	46		47		48		49		50	51		52	53		55	59				
	4	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	60				
	5	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	61				
	6	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	62				
	7	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	63				
	8	50	51		52		53		54		55	56		57	58		60	64				
	9	51	52		53		54		55		56	57		58	59		61	65				
	10	52	53		54		55		56		57	58		59	60		62	66				
	11-	57-																			

LR31	3	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	61				
	4	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	62				
	5	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	63				
	6	50	51		52		53		54		55	56		57	58		60	64				
	7	51	52		53		54		55		56	57		58	59		61	65				
	8	52	53		54		55		56		57	58		59	60		62	66				
	9	53	54		55		56		57		58	59		60	61		63	67				
	10	54	55		56		57		58		59	60		61	62		64	68				

	11-	59-

LR32	3	21		22	23	24		25	26	27				28		30		33		
	4	22		23	24	25		26	27	28				29		31		34		
	5	23		24	25	26		27	28	29				30		32		35		
	6	24		25	26	27		28	29	30				31		33		36		
	7	25		26	27	28		29	30	31				32		34		37		
	8	26		27	28	29		30	31	32				33		35		38		
	9	27		28	29	30		31	32	33				34		36		39		
	10	28		29	30	31		32	33	34				35		37		40		
	11-	31-																		

LR33	3	23	24		25		26	27	28		29	30		32		34		35		
	4	24	25		26		27	28	29		30	31		33		35		36		
	5	25	26		27		28	29	30		31	32		34		36		37		
	6	26	27		28		29	30	31		32	33		35		37		38		
	7	27	28		29		30	31	32		33	34		36		38		39		
	8	28	29		30		31	32	33		34	35		37		39		40		
	9	29	30		31		32	33	34		35	36		38		40		41		
	10	30	31		32		33	34	35		36	37		39		41		42		
	11-	33-																		

LR34	3	26	27	28	29		31		33	34		35		37	38	40		42	43	44	45
	4	27	28	29	30		32		34	35		36		38	39	41		43	44	45	46
	5	28	29	30	31		33		35	36		37		39	40	42		44	45	46	47
	6	29	30	31	32		34		36	37		38		40	41	43		45	46	47	48
	7	30	31	32	33		35		37	38		39		41	42	44		46	47	48	49
	8	31	32	33	34		36		38	39		40		42	43	45		47	48	49	50
	9	32	33	34	35		37		39	40		41		43	44	46		48	49	50	51
	10	33	34	35	36		38		40	41		42		44	45	47		49	50	51	52
	11-	43-																		

LR35	3	37	38	40		41		42		43	44	45	47	49		50		51	52	53	54
	4	38	39	41		42		43		44	45	46	48	50		51		52	53	54	55
	5	39	40	42		43		44		45	46	47	49	51		52		53	54	55	56
	6	40	41	43		44		45		46	47	48	50	52		53		54	55	56	57
	7	41	42	44		45		46		47	48	49	51	53		54		55	56	57	58
	8	42	43	45		46		47		48	49	50	52	54		55		56	57	58	59
	9	43	44	46		47		48		49	50	51	53	55		56		57	58	59	60
	10	44	45	47		48		49		50	51	52	54	56		57		58	59	60	61
	11-	52-																		

LR36	3	32	33		34		35		36	38		40		42	43		45	46	48	49	50
	4	33	34		35		36		37	39		41		43	44		46	47	49	50	51
	5	34	35		36		37		38	40		42		44	45		47	48	50	51	52
	6	35	36		37		38		39	41		43		45	46		48	49	51	52	53
	7	36	37		38		39		40	42		44		46	47		49	50	52	53	54
	8	37	38		39		40		41	43		45		47	48		50	51	53	54	55
	9	38	39		40		41		42	44		46		48	49		51	52	54	55	56
	10	39	40		41		42		43	45		47		49	50		52	53	55	56	57
	11-	48-																		

LR37	3	36		37			38		39		41		42		44	46		48		50	51	52
	4	37		38			39		40		42		43		45	47		49		51	52	53
	5	38		39			40		41		43		44		46	48		50		52	53	54
	6	39		40			41		42		44		45		47	49		51		53	54	55
	7	40		41			42		43		45		46		48	50		52		54	55	56
	8	41		42			43		44		46		47		49	51		53		55	56	57
	9	42		43			44		45		47		48		50	52		54		56	57	58
	10	43		44			45		46		48		49		51	53		55		57	58	59
	11-	50-																				

LR38	3	47		48	49	50		52		54		55	56		57		58	59		61	62	63
	4	48		49	50	51		53		55		56	57		58		59	60		62	63	64
	5	49		50	51	52		54		56		57	58		59		60	61		63	64	65
	6	50		51	52	53		55		57		58	59		60		61	62		64	65	66
	7	51		52	53	54		56		58		59	60		61		62	63		65	66	67
	8	52		53	54	55		57		59		60	61		62		63	64		66	67	68
	9	53		54	55	56		58		60		61	62		63		64	65		67	68	69
	10	54		55	56	57		59		61		62	63		64		65	66		68	69	70
	11-	61-																				

LR39	3	33	34		35	36	37					38						39		40		44
	4	34	35		36	37	38					39						40		41		45
	5	35	36		37	38	39					40						41		42		46
	6	36	37		38	39	40					41						42		43		47
	7	37	38		39	40	41					42						43		44		48
	8	38	39		40	41	42					43						44		45		49
	9	39	40		41	42	43					44						45		46		50
	10	40	41		42	43	44					45						46		47		51
	11-	42-																				

LR40	3	29	30								31	32						33		34	35	38
	4	30	31								32	33						34		35	36	39
	5	31	32								33	34						35		36	37	40
	6	32	33								34	35						36		37	38	41
	7	33	34								35	36						37		38	39	42
	8	34	35								36	37						38		39	40	43
	9	35	36								37	38						39		40	41	44
	10	36	37								38	39						40		41	42	45
	11-	36-																				

LR41	3	37	38		39		40		41			42			43			45				
	4	38	39		40		41		42			43			44			46				
	5	39	40		41		42		43			44			45			47				
	6	40	41		42		43		44			45			46			48				
	7	41	42		43		44		45			46			47			49				
	8	42	43		44		45		46			47			48			50				
	9	43	44		45		46		47			48			49			51				
	10	44	45		46		47		48			49			50			52				
	11-	43-																				

LR42	3	38	39		40		41		42				43			44		45		46	48	
	4	39	40		41		42		43				44			45		46		47	49	
	5	40	41		42		43		44				45			46		47		48	50	
	6	41	42		43		44		45				46			47		48		49	51	
	7	42	43		44		45		46				47			48		49		50	52	
	8	43	44		45		46		47				48			49		50		51	53	
	9	44	45		46		47		48				49			50		51		52	54	
	10	45	46		47		48		49				50			51		52		53	55	
	11-	46-																				

LR43	3	41	42		43		44			45		46		47				48		49	51	
	4	42	43		44		45			46		47		48				49		50	52	
	5	43	44		45		46			47		48		49				50		51	53	
	6	44	45		46		47			48		49		50				51		52	54	
	7	45	46		47		48			49		50		51				52		53	55	
	8	46	47		48		49			50		51		52				53		54	56	
	9	47	48		49		50			51		52		53				54		55	57	
	10	48	49		50		51			52		53		54				55		56	58	
	11-	49-																				

LR46	3	32	33	34		36		37		38	39	40	42	44		45		48		49	50	51
	4	33	34	35		37		38		39	40	41	43	45		46		49		50	51	52
	5	34	35	36		38		39		40	41	42	44	46		47		50		51	52	53
	6	35	36	37		39		40		41	42	43	45	47		48		51		52	53	54
	7	36	37	38		40		41		42	43	44	46	48		49		52		53	54	55
	8	37	38	39		41		42		43	44	45	47	49		50		53		54	55	56
	9	38	39	40		42		43		44	45	46	48	50		51		54		55	56	57
	10	39	40	41		43		44		45	46	47	49	51		52		55		56	57	58
	11-	49-																				

LR47	3	29		30		31			36	37		39		41		43		45		46	47	48
	4	30		31		32			37	38		40		42		44		46		47	48	49
	5	31		32		33			38	39		41		43		45		47		48	49	50
	6	32		33		34			39	40		42		44		46		48		49	50	51
	7	33		34		35			40	41		43		45		47		49		50	51	52
	8	34		35		36			41	42		44		46		48		50		51	52	53
	9	35		36		37			42	43		45		47		49		51		52	53	54
	10	36		37		38			43	44		46		48		50		52		53	54	55
	11-	46-																				

LR48	3	28	29	30	31		33		34	35		37		39		41		43		44	45	46
	4	29	30	31	32		34		35	36		38		40		42		44		45	46	47
	5	30	31	32	33		35		36	37		39		41		43		45		46	47	48
	6	31	32	33	34		36		37	38		40		42		44		46		47	48	49
	7	32	33	34	35		37		38	39		41		43		45		47		48	49	50
	8	33	34	35	36		38		39	40		42		44		46		48		49	50	51
	9	34	35	36	37		39		40	41		43		45		47		49		50	51	52
	10	35	36	37	38		40		41	42		44		46		48		50		51	52	53
	11-	44-																				

LR49	3	49		50	51	52		54		56		57	58		59		61	62		64	67	69

	4	50		51	52	53		55		57		58	59		60		62	63		65	68	70
	5	51		52	53	54		56		58		59	60		61		63	64		66	69	71
	6	52		53	54	55		57		59		60	61		62		64	65		67	70	72
	7	53		54	55	56		58		60		61	62		63		65	66		68	71	73
	8	54		55	56	57		59		61		62	63		64		66	67		69	72	74
	9	55		56	57	58		60		62		63	64		65		67	68		70	73	75
	10	56		57	58	59		61		63		64	65		66		68	69		71	74	76
	11-	67-																				

VEDLEGG 3 LØNNSPLANER PR. 1. MAI 2018

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER			
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	**Rektor (Slått sammen med kode 1004 rektor**		**55-**	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		

1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	

90.207 BETJENT

1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		35-	

90.208 SJÅFØR

1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		

90.301 INGENIØR

1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1275	Ingeniør	LR17		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	

Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER

1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		35-	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	

1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		35-	

90.312 GRAFISK DESIGN

1104	Fotoleder		35-	

90.400 FORSKER

1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningssjef		71-	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker.

Merknad:
Ved tilsetting i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		35-	
1513	Seniorforskningstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	

90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	
1220	Spesialrådgiver		80-	

90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		45-	

90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		52-	

90.522 Spesialrevisor

1224	**Spesialrevisor**		**52-**	

90.600 ARBEIDERSTILLINGER

1115	Hjelpearbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		

Merknad:
Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.

90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		35-	
1119	Formann		35-	
1120	Mester		35-	

90.611 Inspektørstillinger drift mv.

0676	**Inspektør**		**35-**	
1449	**Seniorinspektør**		**48-**	

90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		35-	
1124	Kjøkkensjef		35-	

90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		35-	
1128	Husøkonom		36-	

90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		35-	
1132	Renholdsleder		36-	

Merknad: Kode 1130 Renholder: Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum ltr 34

90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2

90.805 STATLIGE BARNEHAGER

0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/barnepleier-			
	utdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		42-	
0948	Styrer		46-	

Merknad:
Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.

90.810 **Helsefaglige stillinger**

0790	Bedriftssykepleier		46-	
1282	Bedriftsfysioterapeut		46-	
0791	Bedriftslege		58-	
0792	Bedriftsoverlege		62-	

90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		35-	
1137	Driftsleder		35-	
1517	**Resepsjonsvakt**	**LR10**		
1336	**Sikkerhetsvakt**	**LR10**		
1337	**Vaktførstebetjent**		**38-**	
1338	**Vaktleder**		**41-**	

90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr. 19		
	Mellom 17 og 18 år	85 % av ltr. 19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		20-	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		

Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.

SKOLEVERKET

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	LR02		

0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1472	Musikkterapeut		50-	

UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSSTILLINGER

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	

17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		
1352	Postdoktor	LR24		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		46-	
1012	Høgskoledosent		60-	
1532	Dosent		69-	
1013	Professor		69-	
1404	Professor		78-	

Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.

Merknad:
Ved tilsetting i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.
Merknad:
Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KMD.

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	

Merknad:
Ved tilsetting fra 1. mai 2012 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. **51,** LR20 alt. **9**, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		

Merknad:
Ved tilsetting i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

BARNE- OG FAMILIEVERN

18.385 DIVERSE STILLINGER

1484	Assistent	LR02		
1486	Miljøarbeider	LR04		
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1488	Miljøterapeut	LR17		
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider		36-	
1491	Ass. Leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	

18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER

1494	Sosionom	LR15		2
1495	Barnevernspedagog	LR15		2
1508	Vernepleier	LR15		2
1496	Klinisk barnevernspedagog	LR18		2
1509	Spesialutdannet vernepleier	LR18		2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	LR18		2

21.203 PSYKOLOG

0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefpsykolog		61-	

VEDLEGG 4 AD § 27 LØNNSBESTEMMELSER MV.

1. Lønnsbestemmelser

1.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt garantilønnssystem

1.1.1 Innledende bestemmelser

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutviklingen. Partene er enige om at dette er et garantilønnssystem. Oppgitt garanti er bruttolønn basert på hel stilling.

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Ledere med personal- og budsjettansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter samme Landsoverenskomst som dem de er satt til å lede, skal avlønnes over høyeste garantilønnsnivå. Unntak for dette kan blant annet gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, retrettstilling eller lignende.

Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med de lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres. Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelser med lønnskategori som benyttes i virksomheten.

Lønnssatsene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10 pkt. 1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

1.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

1.1.2.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2018

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr 1.5.2018						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
	Garantilønn	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	293 500						
Utregnet tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 000
Utregnet laveste årslønn		299 000	301 800	304 800	312 900	359 200	396 200
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	338 800						
Utregnet tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 900
Utregnet laveste årslønn		345 200	348 700	352 900	364 300	402 300	409 200
Stillinger m/ krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	359 800						
Utregnet tillegg for ansiennitet		6 400	3 500	4 200	11 400	38 000	6 400
Utregnet laveste årslønn		366 200	369 700	373 900	385 300	423 300	429 700
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	386 200						
Utregnet tillegg for ansiennitet		7 500	7 500	6 000	19 400	20 200	18 500
Utregnet laveste årslønn		393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	425 800						
Utregnet tillegg for ansiennitet		8 400	8 300	6 600	7 100	22 200	18 100
Utregnet laveste årslønn		434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500
Adjunkt m/ tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 700						
Utregnet tillegg for ansiennitet		9 700	4 600	4 300	10 300	16 700	39 600
Utregnet laveste årslønn		484 400	489 000	493 300	503 600	520 300	559 900
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	498 600						
Utregnet tillegg for ansiennitet		9 800	5 700	5 000	5 200	27 400	52 100
Utregnet laveste årslønn		508 400	514 100	519 100	524 300	551 700	603 800
Lektor m/ tilleggsutdanning	514 700						
Utregnet tillegg for ansiennitet		10 400	5 700	5 000	8 000	25 300	61 900
Utregnet laveste årslønn		525 100	530 800	535 800	543 800	569 100	631 000

Merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

1.1.2.2 Lønnsendringer

Endring av lønn skjer etter kap. 3 Forhandlingsbestemmelser.

1.1.3. Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatt garantilønn:

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe.	Merknader
Aktivitør	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Ambulansesjåfør	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Assistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Assisterende avdelingssykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Assisterende kjøkkensjef	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Assisterende oversykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Assisterende sjefsykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Assisterende styrer	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Avdelingssykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Barne- og ungdomsarbeider.	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Barnepleier	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe.	Merknader
Barnevernpedagog	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Dietetiker	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Ergoterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Ergoterapispesialist *		Ergoterapispesialist er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsen ergoterapeut. Spesialergoterapeut. Avlønning avtales lokalt.
Fagarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Alle yrkesbenevnelser med fagutdanning er ikke tatt med i stillingsoversikten. Arbeidsgiver kan benytte de yrkesbetegnelsene som faller naturlig. Minimumslønn er som fagarbeider.
Fagarbeider med fagskoleutdanning (ny fra 1.8.2017)	Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen. Innplassering skjer etter konkret lokal vurdering av den enkelte stilling.
Fullmektig	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Fysioterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe.	Merknader
Førstekonsulent		Innplassering avhengig av utdanning.
Helsesekretær	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Hjelpepleier/ helsefagarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Husøkonomassistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Klinisk barnevernpedagog *		Klinisk barnevernpedagog er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen barnevernpedagog. Avlønning avtales lokalt.
Klinisk sosionom *		Klinisk sosionom er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillings-betegnelsen sosionom. Avlønning avtales lokalt.
Klinisk spesialist i syke-pleie/Klinisk spesialist i spesialsykepleie *		Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sykepleier/spesialsykepleier. Avlønning avtales lokalt.
Klinisk vernepleier *		Klinisk vernepleier er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillings-betegnelsen vernepleier. Avlønning avtales lokalt.
Kokk	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Konsulent		Innplasseres avhengig av utdanning.

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe.	Merknader
Kontorassistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Lærling (reform 94)	Eget kapittel.	Eget kapittel.
Miljøarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Miljøarbeider med min. hjelpepleierutdanning eller relevant praksis på min. 10 år. Miljøarbeider uten ovennevnte utdannelse/praksis plasseres i ~~A~~ Stillinger uten særskilt krav til utdanning.
Miljøterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Omsorgsarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Renholder	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Rådgiver		Innplasseres avhengig av utdanning.
Sekretær	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Sjåfør	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Sosialkurator	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Sosionom	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Spesialergoterapeut	Gruppe 2:Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe.	Merknader
Spesialfysioterapeut	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Spesialhjelpepleier	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Spesialist i fysioterapi *		Spesialist i fysioterapi er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsene fysioterapeut og spesialfysioterapeut. Avlønning avtales lokalt.
Spesialutdannet sykepleier	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Sykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Tverrfaglig spesialutdanning m/høyskole	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Vernepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	

* Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie, spesialist i fysioterapi, ergoterapeutspesialist klinisk vernepleier, klinisk sosionom og klinisk barnevernspedagog forutsetter at man har godkjenning i henhold til berørte forbunds godkjenningsordninger

Ny stillingsbenevnelse:

Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning.

Merknad: Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5 årig U/H-utdanning (min 300 studiepoeng).

1.1.4 Lederstillinger

Lønn for følgende stillinger avtales ved ansettelse:

Stillingsbenevnelse
Administrerende direktør
Administrasjonssjef
Avdelingsleder
Direktør
Driftssjef
Fagsjef
Formann
Husøkonom
It-sjef
Oversykepleier
Kjøkkensjef
Personalsjef
Prosjektleder
Seksjonsleder
Sjefergoterapeut
Sjeffysioterapeut
Sjefsykepleier
Styrer
Vedlikeholdssjef

Merknad:

Ved lokal enighet og etter samtykke fra sin sentrale arbeidstakerorganisasjon, kan ovennevnte arbeidstakere overføres til pkt. 1.2

1.1.5 Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning
Fra 16 år til 18 år	90 % av garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning

1.2 Stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering

1.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt:

Stillingsbenevnelse
Bioingeniør
Ingeniør
Klinisk ernæringsfysiolog
Lege
Overlege
Pedagogisk-psykologisk rådgiver
Prest
Psykolog
Psykologspesialist
Rådgiver
Sjefpsykolog
Spesialpsykolog
Tilsynslege

1.2.2 Innplassering

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Landsoverens-komsten. Lønn fastsettes som årslønn.

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Dersom den ansatte gjennom 2 år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheter, skal det gjennomføres en lønnssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

1.3 Trekk av pensjon

Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

1.4 Beregning av måneds-, uke-, dag- og timelønn

Følgende beregninger benyttes:

Månedslønn fremkommer ved å dividere årslønn med 12

Ukelønn fremkommer ved å dividere månedslønn med 4,33. Beregningsmåten benyttes normalt ved trekk i lønn som for eksempel ferie og lignende

Daglønn fremkommer ved å dividere årslønn med 260 ved 5-dagers uke

Timelønn fremkommer ved å dividere årslønn med hhv 1950/1846/1746 avhengig av om arbeidstaker arbeider 37,5/35,5/33,6 t/uke.

Timelønn ved overtidsberegning fremkommer ved å dividere årslønn på 1850

Ved beregning av ovennevnte satser benyttes alminnelige regler om forhøying

2. Lønnsansiennitet

2.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.
- Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden.
- Ved tilsetting i virksomheten godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år, for lønnskategori A inntil 6 år. Verneplikt regnes som offentlig tjeneste.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønns-ansienniteten
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.
- Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne.

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

2.2 Ansiennitet for ekstrahjelp og timelønte

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønte som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

2.3 Lønn for deltidsstillinger

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

2.4 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønnen 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 tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom. Tillegg for 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.

2.5 Avlønning av vikarer

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

3. Forhandlingsbestemmelser

3.1 Lønnspolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om å utarbeide en overordnet langsiktig lønnspolitikk for virksomheten basert på virksomhetens mål.

3.2 Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme

Lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen gjennomføres for arbeidstakere som faller inn under pkt. 1 i dette vedlegget.

Partene sentralt kan avtale å avsette en viss andel av den totale økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når forhandlinger innenfor avsatt økonomisk ramme skal være sluttført.

Partene lokalt beregner – for de som omfattes av forhandlingene - virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt grunnlønn for de stillingene forhandlingene omfatter (dvs. årslønn uten tillegg) per 31. desember foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentsats).

De organisasjoner som er part i avtalen, kan fremme krav overfor den enkelte arbeidsgiver via sine lokale tillitsvalgte.

3.3 Årlig lønnsregulering av stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Senest en måned etter at lokale forhandlinger etter 3.2 er gjennomført, skal det føres lokale forhandlinger for stillinger som i helhet får sin lønn fastsatt lokalt.

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

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen benyttes av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

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 løsningen på tvisten.

3.4 Administrativ regulering av lederlønn

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for øverste leder. Vurderingen skal basere seg på oppnådde resultater/kriterier utarbeidet av styret.

3.4.1 Andre lederstillinger

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjonene kan styret ta andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk ut av Landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Dersom det oppstår uenighet om slikt uttak i mindre virksomheter, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for den/de som er tatt ut.

Styrets vurdering er ikke gjenstand for anke.

3.5 Andre forhandlinger

3.5.1 Særskilte forhandlinger

Uavhengig av pkt. 3.2, 3.3 og 3.4 kan partene lokalt føre forhandlinger for enkeltarbeidstakere i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kommer partene ikke til enighet, iverksettes arbeidsgivers siste tilbud.

3.5.2 Det kan videre føres forhandlinger i følgende tilfeller:

Når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlig endrede arbeids- og ansvarsoppgaver

Når det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde.

3.5.3 Anke

Det henvises til § 25 pkt. 8

3.5.4 Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad:

Den lokale lønnspolitikken legges til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode. Det vises også til betydningen av at kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter- og videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenheng er fagarbeiderstillinger relevant, fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter pkt. 3.5.1.

VEDLEGG 5 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Oslo.

1. Tjenestereiser

1.

a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn

c) Er reisen ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid betales med ordinær timelønn.

2. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig tilsvarende antall timer en annen virkedag.

3. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstaker som er omfattet av avtale om lønns- og arbeidsvilkår for toppledere.

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

   Med mindre annet er avtalt, gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.

2. Andre bestemmelser

Der det finnes bestemmelser om dekning av utgifter i forbindelse med reiser, går disse foran dette punkt.

3. Utenbys

I særskilte tilfeller hvor den midlertidige opprettede arbeidsplassen ligger utenfor Oslos grenser, avtales vilkår mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet basert på øvrige reisebestemmelser.

Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter som avgjør saken etter forhandlinger.

VEDLEGG 6 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Stat.

1.

a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1)

c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter klokken 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).

2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn or beregnet reisetid. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.

   Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

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

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

5. 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.

6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

VEDLEGG 7 SIKRINGSBESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Oslo.

Kvelds- og nattillegg (Ad Landsoverenskomsten § 6.3)

40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

Sykdom (Ad Landsoverenskomsten §§ 10 og 14)

I tillegg til Landsoverenskomsten § 10 gjelder:

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Arbeidstakeren med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste.

Personalytelser og tilleggsytelser ved yrkesskade

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av trygdeetaten som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven kap. 13.

Virksomheten tegner lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykkesskade i tjenesten, på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, på tjenestereise, ved fjernarbeid eller som følge av vold fra klient/ bruker på fritiden som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall utbetales erstatning tilsvarende lov om yrkesskade, dog minimum 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved dødsfall utbetales erstatning til ektefelle/partner/samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ved tilsvarende ulykke som medfører delvis arbeidsuførhet utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter dette kapittel enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

Tilleggsytelser ved yrkesskade

Dekning av utgiftene

Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal virksomheten bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.

Tjenestefri med lønn

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.

Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

Attføringstiltak

Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering. Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn såframt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.

Virksomheten tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser

Kollektiv gruppelivsforsikring (Ad. Landsoverenskomsten § 19)

Merknad:

Med virkning fra 1. mai 2006 er kollektiv gruppelivsforsikring gjort om til en personlig ordning for alle som var ansatt på dette tidspunkt. Det vil si at ordningen er lukket slik at det ikke kommer inn nye arbeidstakere på ordningen, og at den er kollektiv for de som er omfattet.

Virksomheten tegner gruppelivsforsikring for arbeidstakere som er ansatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd. Ved dødsfall utbetales et engangsbeløp til ektefelle/partner/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

Heltidsansatte:

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	10 G
51 år	9,5 G
52 år	9 G
53 år	8,5 G
54 år	8 G
55 år	7,5 G
56 år	7 G
57 år	6,5 G
58 år	6 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5 G

Deltidsansatte:

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken – dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2

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

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner (se dog bokstav c)

b) Heterofil/homofil samboer (se dog bokstav c)

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner og samboer.

d) Andre som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ytelse fra forsikringsordningen tilsvarende 1,5 G til dødsboet.

Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden

Virksomheten tegner forsikring for ulykke i fritiden for alle ansatte.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ingen forsikring.

Generelle forsikringsbestemmelser

Forsikringene i disse bestemmelsene skal samordnes, slik at den samlede erstatning som følge av dødsfall ikke kan overstige 18 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

Jf. § 4.6 *) vedrørende definisjon av lønn mv.

*)Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordfortjeneste, jf. dog § 4.1.4, 1. og 3. ledd.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, likevel slik at dersom beregningsgrunnlaget basert på de fire forutgående uker eller etter oppsatt tjenesteplan gir høyere lønn, skal denne utbetales.

VEDLEGG 8 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO og deretter øvrige parter i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette 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 både opprinnelig AFP og ny 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.

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det dersom en av partene krever det, være arbeidsmiljøutvalg.

I virksomheter som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere, kan det som i dette bilaget er avtalt om arbeidsmiljøutvalg tilpasses i avtale mellom partene, og gjøres gjeldende der dette anses hensiktsmessig.

I virksomheter som ikke har slikt arbeidsmiljøutvalg, gjøres oppgavene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3 gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 (1).

Merknad:

I virksomheter som etter lokal avtale har eller oppretter samarbeidsutvalg, kan arbeidsgiver og lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at samarbeidsutvalget også skal fungere som arbeidsmiljøutvalg. Ved avtale om samarbeidsutvalg gjelder bestemmelsene i dette bilaget tilsvarende.

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. I tillegg har utvalget oppgaver og ansvar som er hjemlet i denne tariffavtale.

Begrensning av kompetanseområde

Arbeidsmiljøutvalgets virksomhet skal foregå innen de til enhver tid vedtatte budsjett/ langtidsbudsjett for den enkelte virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål. Det skal heller ikke behandle saker som etter gjeldende tariffavtale og Hovedavtale skal behandles av arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte.

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget. Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget om virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter og vararepresentanter til utvalget. Virksomhetens daglige leder eller når virksomheten er omfattende; en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget. Som en av sine representanter kan arbeidsgiver også oppnevne et medlem fra styret. Arbeidsgivers representanter for øvrig skal ha daglig tilknytning til virksomheten.

Arbeidstakernes representanter

Er det valgt et verneombud ved virksomheten, skal vedkommende være medlem av utvalget. Er det valgt et hovedverneombud, er det denne som er medlem av utvalget. Er det flere hovedverneombud, velges en representant av og blant disse.

Arbeidstakernes representanter for øvrig velges/utpekes av og blant de organiserte arbeidstakerne etter et forholdstallsprinsipp. Det anbefales at forholdstallsprinsippet i de offentlige avtalene legges til grunn.

Vararepresentant for arbeidstakersiden velges/utpekes etter samme regler som representanter.

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær

Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

Dersom en representant har midlertidig fravær, f. eks. ved sykdom eller permisjon, møter vararepresentant.

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

Leder og nestleder utgjør et arbeidsutvalg. Arbeidsmiljøutvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet dette arbeidsutvalg skal ha.

Arbeidsgiver har sekretærfunksjonen for utvalgene. Den som arbeider med lønns- og personalsaker i virksomheten bør være utvalgets sekretær.

1.5 Utvalgets møter

Utvalget holder møter når lederen eller to representanter krever det. Møtene skal, så vidt mulig, holdes i den ordinære arbeidstiden.

Dersom møtene ikke holdes i ordinær arbeidstid for den enkelte representant, avgjør arbeidsgiver om den medgåtte møtetid skal avspaseres eller kompenseres tilsvarende overtid, henholdsvis merarbeidstid. Det gjøres ved denne bestemmelse ingen endring i det som er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) og (3).

Partenes representanter har et gjensidig ansvar for å overholde informasjonsplikten om saksgrunnlaget.

1.6 Utvalgets saksbehandling

Det skal legges opp til en rasjonell saksbehandling. Sakene bør, så vidt mulig, behandles fortløpende og uten unødig opphold.

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemming

Generelt

Utvalget kan i saker hvor det har avgjørelsesmyndighet fatte vedtak når minst halvparten av representantene for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er til stede.

Sakene avgjøres med alminnelig flertall med mindre annet følger av lov eller forskrift.

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven 7-2 (5) med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

I øvrige saker der arbeidsmiljøutvalget har avgjørende myndighet, har lederen ikke dobbeltstemme. Er det stemmelikhet skal saken tas opp i nytt møte innen 3 uker. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling sendes saken uten opphold til styret som avgjør den med bindende virkning. Avgjørelsen treffes av daglig leder dersom han/hun er gitt fullmakt, hvis ikke av styret.

KAP. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

Virksomheten kan, etter lov, oppdragsavtale eller vedtak av eieren være forpliktet til å ha styre (driftsstyre). Dersom det er opprettet styre for virksomheten, skal arbeidstakerne i virksomheten være representert. Dersom flere virksomheter har samme styre, skal arbeidstakere i virksomhetene være representert.

2.2 Lokal avtale

Dersom det i lokal avtale avtales at arbeidstakernes representant ikke har stemmerett, skal han/hun alltid ha møteplikt, tale- og forslagsrett.

2.3 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

Det er virksomheter som er så store at det ikke er naturlig med 1 styrerepresentant.

Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

2.4 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens ledelse er valgbare.

2.5 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstalls-prinsippet.

Eksempel:

Hvordan forholdstallsprinsippet benyttes illustreres med følgende: Det skal velges 3 representanter. Med utgangspunkt i organisasjonenes reelle medlemstall gjøres følgende omregning:

Organisasjon	Reelt antall medlemmer	Tellende antall medlemmer delingstall 1,4	Tellende antall medlemmer delingstall 3	Tellende antall medlemmer delingstall 5 – osv.
A	28	(28:1,4) = 20	(28:3) = 9,3	
B	21	(21:1,4) = 15	(21:3) = 7	
C	14	(14:1,4) = 10	(14:3) = 4,6	

Organisasjon A får representant nr. 1, organisasjon B får representant nr. 2 og organisasjon C får representant nr. 3. Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer – uavhengig av delingstall – som er avgjørende for representantenes fordeling.

Valgstyret har ansvar for at det gjennomføres valg, og at dette skjer på en slik måte at samtlige ansatte som kan delta i valget så vidt mulig gis anledning til å fremme forslag og avgi stemme.

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene.

Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir styrerepresentant og den neste blir vararepresentant.

2.6 Funksjonstid

Representantens funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen, og der det er hensiktsmessig følge styrets funksjonstid. Valg kan ikke foretas for lengre tid enn styrets funksjonstid.

2.7 Igangsetting av ny virksomhet

Ved igangsetting av ny virksomhet skal ansattes representant i (interim) styre reguleres i lokal avtale inntil det kan gjennomføres valg i henhold til bestemmelsene ovenfor.

KAP. 3 TJENESTEFRI MV.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

3.2 Permisjon med lønn

Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på VIRKE-området

Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for

valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)

representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.

tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene i saker av generell karakter i arbeidstiden avholde medlemsmøter som partene er enige om er av vesentlig betydning for å gi alle rask informasjon.

3.5 Særlig krevende tillitsverv

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv pga. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

Arbeidsgiveren og organisasjonene skal samarbeide om å utarbeide personalpolitiske retningslinjer for virksomheten.

4.2 Omstilling mv. i virksomheten

Ved omstilling, herunder driftsinnskrenkning og rasjonalisering, kan det bli nødvendig å endre ansvars- og arbeidsoppgaver for ansatte herunder at ansatte ikke kan fortsette i tidligere stilling.

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), er det viktig at arbeidsgiver gjør bruk av den kompetanse og erfaring ansatte har.

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått høvelig arbeid

tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne tilsettes i virksomheten

4.4 Misbruk

Misbruk av medikamenter, stoff og alkohol kan ved siden av å være et personlig problem, også utvikle seg til et problem for arbeidsplassen, for kolleger og for ansettelsesforholdet.

Alle berørte har en kollegial rett til ta opp slike spørsmål. Det er derfor viktig at arbeidsgiver etablerer og iverksetter rutiner slik at tiltak kommer i tide. Rehabilitering og oppfølging, for eksempel AKAN, kan være alternativ.

Partene lokalt skal drøfte slike spørsmål og kan vurdere om det er hensiktsmessig å inngå lokal avtale hvor en tar hensyn til den ansatte, øvrige arbeidstakere og virksomheten.

KAP. 5 PERMITTERING

Ved permittering forutsettes det at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.