



## STYRET FOR KONTROLLUTVALGSEKRETARIATET FOR ROMSDAL

omfatter Aukra, Gjemnes, Hustadvika, Molde, Rauma, Sunndal og Vestnes kommuner

Molde, 25. mars 2020

Til styrets medlemmer

### MØTEINNKALLING

**MØTE NR.:** 2/20

**TID:** 1.4.2020 kl. 09:30

**STED:** Gjennomføres på Skype

#### SAKSLISTE:

UTV. SAKSNR.	TITTEL
ST 09/20	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA STYREMØTE 2. MARS 2020
ST 10/20	DAGLIG LEDERS ORIENTERING
ST 11/20	ÅRSMELDING FOR 2019
ST 12/20	ÅRSREGNSKAP FOR 2019
ST 13/20	ØKONOMIRAPPORT PR. 15. MARS 2020
ST 14/20	VURDERING AV FORTSATT MEDELMSKAP I NKRF
PS 15/20	ORGANISERING AV FORHANDLINGER OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR
PS 16/20	DELEGERING AV MYNDIGHET TIL DAGLIG LEDER
ST 17/20	REFERAT OG ORIENTERINGER

Eventuelle forfall meldes på tlf. 71 11 15 79, evt. mob. 91 37 11 12.

E-post: [postmottak@kontrollutvalgromsdal.no](mailto:postmottak@kontrollutvalgromsdal.no) / [jane.anita.aspen@kontrollutvalgromsdal.no](mailto:jane.anita.aspen@kontrollutvalgromsdal.no)

**Det må også gis beskjed om en ikke har mulighet til å delta på Skype.**

Innkallingen går som melding til varamedlemmer som innkalles etter behov.

Stig Holmstrøm (s)  
styreleder

Jane Anita Aspen (s)  
daglig leder

#### Kopi:

Medlemskommunene v/ ordfører  
Styrets varamedlemmer

## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 09/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA STYREMØTE 3. FEBRUAR 2020**

#### **Daglig leders innstilling**

Protokollen fra styremøte 3. februar 2020 godkjennes.

Disse velges til å underskrive protokollen sammen med møteleder:

1. ....
2. ....

#### **Saksopplysninger**

Protokollen fra møtet er tidligere utsendt, det er ikke fremkommet merknader til protokollen. To styremedlemmer velges sammen med møteleder til å signere protokollen fra 3.2.2020. Protokollen signeres digitalt.

Jane Anita Aspen  
daglig leder

**Styret**  
for Kontrollutvalgssekretariatet  
for Romsdal

## MØTEPROTOKOLL

Møte nr: 1/20  
Møtedato: 3.2.2019  
Tid: Kl. 09.30 – kl. 12:15  
Møtested: Møterom «Galleriet», Molde rådhus  
Sak nr: 1/20– 8/20  
Møteleder: Stig Holmstrøm

**Av styrets medlemmer møtte:**

Aukra kommune: Olav Myrseth Oterhals  
Gjemnes kommune: Knut Sjømæling  
Hustadvika kommune: Kåre Vevang  
Molde kommune: Trygve Grydeland  
Rauma kommune: Gudrun Herje Langseth  
Sunddal kommune: Oddveig Gikling-Bjørnå, nestleder  
Vestnes kommune: Stig Holmstrøm, styreleder

**Forfall:**

Ingen

**Møtende vara:**

Ingen

**Ikke møtt:**

Ingen

**Fra sekretariatet:**

Jane Anita Aspen, daglig leder  
Sveinung Talberg, rådgiver

**Av øvrige møtte:**

Ingen

**Protokollen godkjennes formelt i neste styremøte**

Fungerende styreleder Stig Holmstrøm ønsket velkommen og ledet møtet gjennom sak 1/20. Det ble gjort en kort presentasjon av de fremmøtte.

Gudrun Herje Langseth etterlyste sak om revidering av etiske retningslinjer. Denne saken stod på foreløpig sakliste, men var ikke tatt med i endelig møtedokument i samråd med styreleder. Saken blir fremlagt i neste styremøte. Innkalling og sakliste ble godkjent.

Etter at leder og nestleder ble valgt, fortsatte nyvalgt styreleder Stig Holmstrøm ledelsen av møtet.

**TIL BEHANDLING:**

UTV. SAKSNR.	TITTEL
ST 01/20	KONSTITUERING AV STYRET – VALG AV LEDER OG NESTLEDER
ST 02/20	DAGLIG LEDERS ORIENTERING
ST 03/20	PERSONVERNÆRLKÆRING
ST 04/20	GODKJENNING AV TJENESTEAVTALE MELLOM

KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL OG ROR-IKT

ST 05/20	GODKJENNING AVTALE MELLOM KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL OG MOLDE KOMMUNE OM KJØP AV STABS- OG STØTTETJENESTER
ST 06/20	MØTEPLAN
ST 07/20	REFERAT OG ORIENTERINGER
ST 08/20	EVENTUELT

<b>ST 01/20</b>	<b>KONSTITUERING AV STYRET – VALG AV LEDER OG NESTLEDER</b>
-----------------	---

**Styrets vedtak**

Stig Holmstrøm velges som leder til styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, for kommunevalgperiode 2019-2023

Oddveig Gikling-Bjørnå velges som nestleder til styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, for kommunevalgperiode 2019-2023

**Styrets behandling**

Kåre Vevang foreslår at Stig Holmstrøm fortsetter som styreleder. Trygve Grydeland foreslår at styrevervet går på omgang mellom kommunene, men kommer ikke med forslag til annen kandidat.

Styret omforenes om følgende forslag:

*Stig Holmstrøm velges som leder til styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, for kommunevalgperiode 2019-2023.*

Knut Sjømæling foreslår at Oddveig Gikling-Bjørnå velges som nestleder.

Styret omforenes om følgende forslag:

*Oddveig Gikling-Bjørnå velges som nestleder til styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, for kommunevalgperiode 2019-2023.*

**Daglig leders innstilling**

..... velges som leder til styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, for kommunevalgperiode 2019-2023

..... velges som nestleder til styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, for kommunevalgperiode 2019-2023

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med omforent forslag fra styrets medlemmer (7 voterende).

<b>ST 02/20</b>	<b>DAGLIG LEDERS ORIENTERING</b>
-----------------	----------------------------------

**Styrets vedtak**

Styret tar informasjonen til etterretning.

**Styrets behandling**

Daglig leder gjennomgikk presentasjonen som var utsendt sammen med møtedokumentene. Styremedlemmene kommenterte og stilte spørsmål underveis i orienteringen.

### **Daglig leders innstilling**

Styret tar informasjonen til etterretning.

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med daglig leders innstilling (7 voterende).

<b>ST 03/20</b>	<b>PERSONVERNERKLÆRING</b>
-----------------	----------------------------

### **Styrets vedtak**

Styret godkjenner utkast til personvernerklæring

### **Styrets behandling**

### **Daglig leders innstilling**

Styret godkjenner utkast til personvernerklæring

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med daglig leders innstilling (7 voterende).

<b>ST 04/20</b>	<b>GODKJENNING AV TJENESTEAVTALE MELLOM KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL OG ROR-IKT</b>
-----------------	---

### **Styrets vedtak**

Styret godkjenner fremlagte tjenesteavtale mellom ROR-IKT og Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal.

### **Styrets behandling**

Daglig leder orienterer om bakgrunnen for og prosessen med utarbeidelse avtalen. Styreleder gjør oppmerksom på at det er gjort endring i utkast til avtalen knyttet til oppsigelse, som er endret fra 2 til 1 års frist, etter ønske fra sekretariatet. Samt at det er korrigert skrivefeil i vedlegg 1. Styret er innforstått med at dette er korrigert.

### **Daglig leders innstilling**

Styret godkjenner fremlagte tjenesteavtale mellom ROR-IKT og Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal.

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med daglig leders innstilling (7 voterende).

<b>ST 05/20</b>	<b>GODKJENNING AVTALE MELLOM KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL OG MOLDE KOMMUNE OM KJØP AV STABS- OG STØTTETJENESTER</b>
-----------------	---

### **Styrets vedtak**

Styret godkjenner fremlagte avtale mellom Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal og Molde kommune om kjøp av stabs- og støttetjenester.

### **Styrets behandling**

Daglig leder orienterer om bakgrunnen for og prosessen med utarbeidelse av avtalen.

### Daglig leders innstilling

Styret godkjenner fremlagte avtale mellom Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal og Molde kommune om kjøp av stabs- og støttetjenester.

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med daglig leders innstilling (7 voterende).

<b>ST 06/20</b>	<b>MØTEPLAN</b>
-----------------	-----------------

### Styrets vedtak

Styret godkjenner følgende møteplan:

- **Onsdag 1. april**
- **Daglig leder, i samråd med styreleder, finner dato for møte i september**
- **Onsdag 11. november**

Daglig leder får, i samråd med styreleder, fullmakt til å foreta endring i møtedato dersom det oppstår behov for dette.

Styremøtene starter kl. 0930.

### Styrets behandling

9. september kolliderer med kommunestyremøte i Sunndal. Daglig leder, i samråd med styreleder, finner dato for styremøte i september. Unngår også 7.9.2020.

Det ble Gudrun Herje Langseth fremsatt forslag om å starte styremøtene tidligere eller senere på dagen. Forslaget ble diskutert, men det viste seg at møtetidspunktet 0930, var mest ønskelig.

Det ble fremsatt følgende omforente forslag:

*Styret godkjenner følgende møteplan:*

- ***Onsdag 1. april***
- ***Daglig leder, i samråd med styreleder, finner dato for møte i september***
- ***Onsdag 11. november***

*Daglig leder får, i samråd med styreleder, fullmakt til å foreta endring i møtedato dersom det oppstår behov for dette.*

*Styremøtene starter kl. 0930.*

### Daglig leders innstilling

Styret godkjenner følgende møteplan:

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med omforent forslag fra styrets medlemmer (7 voterende).

<b>ST 07/20</b>	<b>REFERAT OG ORIENTERINGER</b>
-----------------	---------------------------------

### Styrets vedtak

Referat- og orienteringssakene tas til orientering.

## Styrets behandling

### Referatsaker:

RS 01/20     **Protokoll fra styremøte i Kontrollutvalgssekretariatet 4.9.2019**, elektronisk signert.

### Orienteringssaker:

Ingen

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med daglig leders innstilling (7 voterende).

<b>ST 08/20</b>	<b>EVENTUELT</b>
-----------------	------------------

Under Eventuelt ble følgende tema tatt opp:

- **Informasjon om**

- Opplæringssamling for nye kontrollutvalg – Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, i samarbeid med kontrollsjefen i Møre og Romsdal fylkeskommune, arrangerer opplæringssamling for kontrollutvalgene tilknyttet vårt sekretariat og fylkeskommunen sitt kontrollutvalg. Kontrollutvalgsmedlemmer i resten av fylket får også invitasjon til å delta. Invitasjonen sendes via deres sekretariat. Daglig leder gjennomgikk programmet for samlingen 17. mars 2020 på Hotel Alexandra i Molde. Styreleder oppfordret til at invitasjonen også går til styremedlemmene. Hver enkelt vurderer selv om de ønsker å delta. Invitasjon sendes ut i løpet av uka.

Stig Holmstrøm  
styreleder

Oddveig Gikling-Bjørnå  
nestleder

Olav Myrset Oterhals  
styremedlem

Kåre Vevang  
styremedlem

Knut Sjømæling  
styremedlem

Trygve Grydland  
styremedlem

Gudrun Herje Langseth  
styremedlem

Jane Anita Aspen  
sekretær

## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 10/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### DAGLIG LEDERS ORIENTERING

#### Daglig leders innstilling

Styret tar informasjonen til etterretning.

#### Saksopplysninger

I samsvar med vedtektene § 8 skal daglig leder til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier og styret bestemmer.

Daglig leder vil i saken «Daglig leders orientering» i hvert styremøte, informere styret om forhold knyttet til sekretariatets drift som det er viktig at styremedlemmene er informert om og som ikke blir fremlagt som egen sak. Dette er en oppdatering om aktuell informasjon fra perioden etter forrige styremøte.

### VURDERING

Daglig leder vil gi informasjon om følgende tema under dagens orientering:

- Registrering av styret i Brønnøysundregisteret.
- Utfordringer knyttet til Koronapandemien
  - Avlysning av Opplæringssamling for kontrollutvalgsmedlemmer 17.3.2020.
  - Sekretariatssamling på Lillestrøm 24.-25.3.2020, avlyst
  - Avvikling av kontrollutvalgsmøter som fjernmøter
- Saks- og arkivsystemet P 360
- Ut å hente tilbud på revisjonstjenester?
- Digitalt system for reiseregninger for styret.

Jane Anita Aspen  
daglig leder



## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 11/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### ÅRSMELDING FOR 2019

#### Daglig leders innstilling

Årsmelding for 2019 godkjennes.

#### Saksopplysninger

Etter vedtektene § 6 skal styret vedta budsjettframlegg, regnskap og årsmelding, som skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene.

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal er i inntil videre et samarbeid etter gammel kommunelov § 27, med status som eget rettssubjekt og med eget styre.

I den nye kommuneloven er § 27 samarbeid erstatt med kommunalt oppgavefellesskap jf. kommuneloven kapittel 19. Årsmelding for kommunalt oppgavefellesskap er hjemlet i kommuneloven § 14-8.

Vedlagt følger:

- Årsrsmelding for 2019 for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal
- Oversikt over behandlede saker 2019.

#### VURDERING

Årsmeldingen gir en oppsummering styrets og administrasjonens virksomhet i 2019, og skal bidra til å synliggjøre roller og oppgaver.

Jane Anita Aspen  
daglig leder



## KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL

for Aukra, Eide, Fræna, Gjemnes, Molde, Nesset, Rauma, Sunndal og Vestnes kommune.

### ÅRSMELDING FOR 2019

#### 1. INNLEDNING

Kommunene Aukra, Eide, Fræna, Gjemnes, Molde, Nesset, Rauma, Sunndal og Vestnes inngikk 31. desember 2004 **Samarbeidsavtale om interkommunal sekretærfunksjon for kontrollutvalgene.**

Fra 2013 ble Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal opprettet som et **interkommunalt samarbeid (IS) etter kommunelovens § 27 med status som eget rettssubjekt** og med eget styre. Det nye sekretariatet ble opprettet med virkning fra 28. august 2013 og er registrert i Enhetsregisteret i Brønnøysund med organisasjonsnummer 912 503 771.

I den grad det i dokumentet er vist til hjemler i kommunelov og forskrift, så vises det til kommunelov av 1992, selv om det etter konstituerende kommunestyre i oktober 2019 trådte i kraft ny kommunelov og forskrift om kontrollutvalg og revisjon.

#### 2. STYRETS SAMMENSETNING

Valgperioden 2015-2019

Styremedlem	Funksjon	Personlige varamedlemmer	Kommune
Stig Holmstrøm	leder	Gro Ødegård	Vestnes
Lars Ramstad	nestleder	Eirik Jenssen	Rauma
Oddvar Hoksnes	medlem	Ole Rakvåg	Aukra
Kåre Vevang	medlem	Synnøve Egge	Eide
Ingvar Hals	medlem	Lisbeth Valle	Fræna
Øyvind Gjøen	medlem	Kristine Måløy	Gjemnes
Jostein Øverås	medlem	Vigdis Fjoseid	Nesset
Trygve Grydeland	medlem	Ann Monica Haugland	Molde
Trond M. Hansen Riise	medlem	Odd Helge Gravem	Sunndal

Kommunestyrene har valgt følgende medlemmer til styret for 2019-2023, men styret blir ikke konstituert før i 2020:

Medlem	Personlige varamedlemmer	Kommune
Olav Myrseth Oterhals	Aina Tangen	Aukra
Knut Sjømæling	Jan Karsten Schølberg	Gjemnes
Kåre Vevang	Lisbeth Valle	Hustadvika
Trygve Grydeland	Reidar Andestad	Molde
Gudrun Heje Langseth	Svanhild Dahle	Rauma
Oddveig Gikling-Bjørnå	Malene Aaram-Vike	Sunndal
Stig Holmstrøm	Egil Reite	Vestnes

## **2.1 Styrets oppgaver**

Styrets oppgaver fremgår av vedtektene §§ 5 og 6:

### § 5 Organisering av samarbeidet

Styret er samarbeidets øverste organ. Styret har arbeidsgiveransvar og ansetter daglig leder. Samarbeidet ledes av daglig leder.

Hvert kommunestyre velger ett styremedlem med personlig varamedlem. Styret velges for 4 år. Valgene følger kommunevalgperioden. Styret velger selv leder og nestleder.

### § 6 Styrets møter

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet er møteleders stemmegivning avgjørende. Styret er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av kommunene er representert.

Innkalling til styremøte skal skje skriftlig til hvert medlem minst 7 dager før møtedato. Styrets medlemmer kan møte med faglig bistand (med talerett). Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen underskrives av styrets medlemmer. Utskrift av protokollen skal sendes styret og kommunene.

Styret har myndigheten til å ansette og si opp sekretariatets personell samt avgjøre personalsaker som angår daglig leder. Styret skal vedta budsjettframlegg, regnskap og årsmelding, som skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene. Styret har ikke myndighet til å ta opp lån eller forplikte deltakerne på lignende måte.

## **3. SEKRETARIAT**

### **3.1 Bemanning og arbeidsfordeling**

I 2019 er sekretærfunksjonen for kontrollutvalgene ivaretatt av rådgiver Sveinung Talberg og daglig leder Jane Anita Aspen, begge i 100 % stilling.

Sveinung Talberg har i 2019 ivaretatt sekretærfunksjonen for kontrollutvalgene i Eide, Fræna, Nesset og Sunndal. Fra konstituering etter valget, har han ivaretatt sekretærfunksjon for Aukra, Hustadvika og Sunndal.

Jane Anita Aspen har ivaretatt sekretærfunksjonen for kontrollutvalgene i Aukra, Gjemnes, Molde, Rauma, Vestnes og styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal. Fra konstituering etter valget, har hun ivaretatt sekretærfunksjon for Gjemnes, Molde, Rauma, Sunndal og styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal.

### **3.2 Sekretariatets oppgaver**

«Kommunestyret eller fylkestinget skal sørge for at kontrollutvalget har sekretariatsbistand som til enhver tid tilfredsstillir utvalgets behov.

Sekretariatet skal påse at de saker som behandles av kontrollutvalget er forsvarlig utredet og at utvalgets vedtak blir iverksatt», jf. Forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner § 20 1. og 2. ledd.

«Den som utfører sekretariatsfunksjon for kontrollutvalget er direkte underordnet kontrollutvalget og skal følge de retningslinjer og pålegg som utvalget gir», jf. Forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner § 20 4. ledd.

Sekretariatets vedtekter § 4 Formål sier følgende:

«Kontrollutvalgssekretariatet har som formål å utvikle og utføre tjenester knyttet til saksforberedelse, utredning og oppfølging av saker til kontrollutvalgene, samt andre tjenester som naturlig faller sammen med dette.»

Det er utviklet rutiner for innkalling, sakspapirer og oppfølging av møtene i kontrollutvalgene. I dette arbeidet inngår innhenting av informasjon fra kommunen, revisjonen og andre, skriving av saksframlegg med forslag til vedtak og kvalitetssikring av hver sak. Sekretariatet har ansvaret for at utvalgenes vedtak blir formidlet til rette instans og for at vedtakene blir fulgt opp.

### **3.3 Arbeidsmiljø**

Sekretariatet hadde i lang tid en altfor stor arbeidsbelastning. Arbeidsbelastningen har normalisert seg etter at bemanningen i 2014 ble økt fra en til to ansatte i 100 % stilling. Det var 3 dager sykefravær i 2019.

### **3.4 Likestilling**

Sekretariatet er bemannet av en kvinne og en mann.

Selskapets styre har ett medlem fra hver kommune, valgt av kommunestyret. Det er valgperioden 2015-2019 ni menn i styret. Styremedlemmene har personlig varamedlem, som er kontrollutvalgenes nestledere. Av disse er 5 kvinner og 4 menn. Det er kontrollutvalgslederne som er valgt inn i styret.

For valgperioden 2019-2023 er det 7 medlemmer i styret; ett fra hver samarbeidskommune. Fra valget 2019 er ikke lenger kontrollutvalgsmedlemmer valgbare til å sitte i styre eller representantskap der kommunen har eierinteresser. Det er for valgperioden 2019-2023 valgt 5 menn og 2 kvinner til styret. Siden hvert kommunestyre velger sin representant til styret, så har en ikke krav om at hvert kjønn skal være representert med minst 3 representanter.

### **3.5 Etikk**

Styre vedtok i møte 7.9.2016, sak 11/16 Etske retningslinjer for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal. Retningslinjene er gjeldende for de ansatte og for styrets medlemmer.

### **3.6 Kontorplassering**

Sekretariatet leier lokaler i Hamnegata 35, 4. etg. i Molde sentrum via en fremleieavtale med Molde Eiendom KF. Leieavtalen utløper 15.11.2021.

### **3.7 Avtale med Molde kommune om kjøp av administrative tjenester til sekretariatet**

Avtalen fra 2014 med Molde kommune om kjøp av administrative tjenester ivaretar sekretariatets behov for bistand til utbetaling av lønn og godtgjøring, regnskap, budsjett, IKT-tjenester og noe kontormateriale. Avtalen er videreført ut 2019.

### **3.8 Personvern og informasjonssikkerhet**

Etter at nytt personvernregelverk trådte i kraft i juli 2018, har bl.a. offentlige virksomheter fått krav om å ha et personvernombud. Kontrollutvalgssekretariatet har inngått en avtale med Forum for kontroll og tilsyn (FKT) om tjenester til personvernombud. Tjenestene utføres av adv. Kjetil Kvammen.

Etter personvernloven har sekretariatet ansvar for å ha oversikt over all behandling av personvernopplysninger, og kunne dokumentere at loven følges. I styremøte 5.9.2018, sak 12/18, vedtok styret Strategi og plan for informasjonssikkerhet.

### **3.9 Medlemskap**

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal har medlemskap i to fagorganisasjoner.

Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT) - har som formål å være en møte- og kompetanseplass for mennesker som arbeider med kontroll og tilsynsfunksjon i kommuner, Sametinget og fylkeskommuner. De kommunale og fylkeskommunale kontrollutvalgene, Sametinget sin kontroll- og konstitusjonskomité, samt sekretariatene for disse, kan være medlemmer i forumet.

Styret har vedtatt at Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal skal være medlem i FKT.

Norges Kommunerevisor Forbund (NKRF) er en yrkesfaglig landssammenslutning og et serviceorgan som er åpen for alle som arbeider med revisjon av eller tilsyn med kommunal og fylkeskommunal virksomhet. Kontrollutvalg og medlemmer av disse kan ikke tegne medlemskap i NKRF, men vil kunne få tilgang til NKRF's ulike tilbud gjennom sitt sekretariat. Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal er i dag medlem av NKRF. Styret har vedtatt at sekretariatets medlemskap i NKRF skal tas opp til ny vurdering i 2020. NKRF stiller fra 2019 krav om obligatorisk etterutdanning for medlemmer som utfører sekretariatsoppgaver på lik linje med kravene for oppdragsansvarlige revisorer, dvs. 105 kurstimer innenfor en 3 års periode.

## **4. VIRKSOMHET I 2019**

### **4.1 Styret**

Styret har i 2019 avholdt 3 møter; 27. februar, 28. mai og 4.september og behandlet 23 protokollerte saker. I tillegg er det i 2019 behandlet 11 referatsaker og 1 orienteringssaker. Siden styremedlemmene i 2019 var kontrollutvalgsledere, har styremøtene også blitt benyttet til erfaringsutveksling.

### **4.2 Møteaktivitet i kontrollutvalgene**

Totalt ble det i 2019 avviklet 50 ordinære møter i kontrollutvalgene og behandlet 393 protokollerte saker. I tillegg har det i 2019 blitt lagt fram for kontrollutvalgene 493 referatsaker og 92 orienteringssaker. Kontrollutvalgene i Eide og Fræna har i tillegg avholdt tre fellesmøter for å følge opp kommunesammenslåingen og etableringen av Hustadvika kommune.

Aktiviteten i utvalgene har vært stor og det er stor kompleksitet i sakene. På grunn av kommunesammenslåingen så var de avtroppende kontrollutvalgene virksomme ut 2019, samtidig som de nye kontrollutvalgene trådte i kraft fra etter det konstituerende kommunestyret etter valget høsten 2019.

Antall møter i det enkelte utvalg i 2019 har variert fra 1-2 møte i de nye kommunene etter konstitueringen til 3-7 møter i de andre utvalgene.

Antall protokollerte saker for det enkelte utvalg har variert mellom 28 og 63 saker.

### **4.3 Kurs/konferanser**

Den årlige Kontrollutvalgskonferansen i regi av NKRF (Norges Kommunerevisorforbund) på Gardermoen i februar samler mange av våre kontrollutvalgsmedlemmer.

Samtlige kontrollutvalg var representert ved Kontrollutvalgskonferanse 2019 på Gardermoen 30.-31.januar 2019. De ansatte i sekretariatet var også deltakere på konferansen.

KS arrangerte 12.mars 2019 opplæring i ny kommunelov på hotell Aleksandra i Molde. Sekretariatets ansatte deltok, sammen med representanter fra alle kontrollutvalgene.

Alle deltakerkommunene er nå medlemmer av Forum for Kontroll og Tilsyn (FKT). Utvalgsmedlemmer fra Aukra, Eide, Fræna, Molde, Rauma, Sunndal og Vestnes var

representert på FKTs<sup>1</sup> Årsmøte og Fagkonferanse 2019 i Kristiansand 4.- 5. juni 2019. De ansatte i sekretariatet var også deltakere på fagkonferansen og årsmøtet.

Rådgiver i sekretariatet deltok på FKT's Sekretariatskonferanse på Lillestrøm 26.-27. mars 2019.

Sekretærforumet for Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane var samlet til arbeidsmøte på Hustadvika Gjestegård 13.-14.6.2019. Dette er arbeids-/nettverksmøter for ansatte i sekretariatene i Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane. Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal, sammen med kontrollsjefen i Møre og Romsdal fylkeskommune var arrangør.

Sekretariatet har sammen med kontrollsjefen i Møre og Romsdal fylkeskommune, arrangert sekretærsamling for Vestlandet og Trøndelag i Molde, 3.-4.10.2019.

5.-6. november 2019 deltok daglig leder på kurs i regi av FKT – Kontrollutvalgets påseansvar overfor regnskapsrevisor.

Siden det bare er to ansatte i sekretariatet så er disse konferansene og fagsamlingene veldig viktig for fagutvikling og for å kunne diskutere felles problemstillinger med kollegaer fra resten av landet.

Høsten 2019 har sekretariatets ansatte deltatt på diverse kurs for å kunne ta i bruk saks- og arkivsystemet Public 360.

#### **4.4 Økonomi**

Regnskapet for 2019 viser et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 190 617,-. Mindreforbruket skyldes i hovedsak at innføring av elektronisk saks- og arkivsystem ikke ble gjennomført i 2019 som budsjettet, samt mindre utgifter til kurs og konferanser. For å ikke bygge opp for stort disposisjonsfond, var det for 2019 budsjettet med bruk av kr 200 000,- fra disposisjonsfondet.

Sekretariatets utgifter er i hovedsak lønnskostnader. Utover dette er kostnader til husleie og kjøp av administrative tjenester fra Molde kommune, samt reise/kursutgifter de største kostnadene.

Fordeling av kostnader for 2019 til sekretariatstjenester for samarbeidskommunene er som følger:

<b>Kommune</b>	<b>Folketall 01.01.18</b>	<b>Fordeling %</b>	<b>Budsjett 2019</b>
Aukra	3 557	5,0	111 750
Eide	3 440	5,0	111 750
Fræna	9 775	14,0	312 900
Gjemnes	2 623	4,0	89 400
Molde	26 900	38,0	849 300
Neset	2 946	4,0	89 400
Rauma	7 507	11,0	245 850
Sunnadal	7 119	10,0	223 500
Vestnes	6 559	9,0	201 150
<b>Sum</b>	<b>70 426</b>	<b>100,0</b>	<b>2 235 000</b>

<sup>1</sup> Forum for Kontroll og Tilsyn

I følge vedtektene § 2 skal 100 % av utgiftene fordeles etter folketall pr. 1. januar foregående år.

#### **4.5 Revisjon**

KPMG er revisor for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal.

#### **4.6 Administrative utfordringer**

Sekretariatet benytter egne maler i Word til saksbehandling og korrespondanse. Dokumentene lagres elektronisk på eget område. I tillegg lagres også alle utvalgenes møtedokumenter og protokoller i papirutgave.

Sekretariatet har sett det som nødvendig å få på plass et elektronisk saks- og arkivsystem. Dette er en prosess som tidligere og nåværende styre har vært involvert i. Sekretariatet ble anbefalt å følge i ROR-IKTs anbudsprosess, fremfor å sette i gang en egen prosess.

I styremøte 4.9.2017, sak 11/17, ble det fattet følgende vedtak:

*Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal går til innkjøp av saks- og arkivsystemet Elements, gjennom en felles avtale inngått av ROR-IKT.*

*Avtalens lengde vurderes for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdals avtale med Molde kommune.*

Det viste seg at ROR IKT i oktober 2018 måtte avbryte kontrakten med Evry, grunnet forsinket og mangelfull levering av Elements. Anbudet måtte lyses ut på nytt, og det ble tegnet kontrakt med Tieto som skal levere systemet Public 360. Systemet var ikke klart til å tas i bruk i 2019.

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal er underlagt arkivloven på linje med andre offentlige organer og har også journal- og arkivansvar for kontrollutvalgene. Styret vedtok i styremøte 7.9.2016 sak 12/16 Arkivplan for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal. Inntil vi får på plass et elektronisk saks- og arkivsystem, har sekretariatet et papirbasert arkiv.

Kontrollutvalgenes møtedokumenter og protokoller oversendes den enkelte kommune for at disse skal være tilgjengelig for kommunens innbyggere. Sekretariatet har hatt dialog med kommunene om å legge kontrollutvalgets møteinnkallinger og protokoller godt synlig ute på kommunenes hjemmeside.

Sekretariatet har siden 2017 hatt en egen hjemmeside <https://www.kontrollutvalgromsdal.no/> Siden inneholder informasjon om sekretariatet og kontrollutvalgene. Det er en fane for hvert utvalg, der en finner møteinnkalling, protokoller, forvaltningsrevisjonsrapporter og annen relevant informasjon.

#### **4.7 Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal fra 1.1.2020**

Kommunesammenslåingene gjeldende fra 1.1.2020 får konsekvenser for sekretariatets arbeid. Dette er en problemstilling som styret har arbeidet med i styremøtene i 2018 og 2019.

Kontrollutvalgene i alle kommunene som er berørt av kommunesammenslåingene har valgt å fortsette med Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal som sekretariat. Dette gjelder Fræna, Eide, Molde og Nesset, som vi har vært sekretariat for. Samt Midsund, som har fått tjenester Sunnmøre kontrollutvalssekretariat IKS.

Styret har i 2019 arbeidet aktivt både med utforming av nye vedtekter som skal gjelde fra 1.1.2020, og med å undersøke interessen for å få til et større sekretariat i Møre og Romsdal.

Styret nedsatte en arbeidsgruppe bestående av Stig Holmstrøm, styreleder og representant fra Vestnes kommune, Lars Ramstad, nestleder i styret og representant fra Rauma kommune, Trygve Grydeland, styremedlem og representant fra Molde kommune og Synnøve Egge, vararepresentant til styret fra Eide kommune. Arbeidsgruppen hadde to møter, der de utarbeidet utkast til nye vedtekter inkludert ny kostnadsfordelingsmodell. I tillegg ble det avviklet et møte der det var invitert representanter fra de andre sekretariatene i fylket. Dette for å avklare interessen for et større sekretariat. Konklusjonen fra møtet var:

*En eventuell sammenslåing må komme til gradvis gjennom først tettere faglig samarbeid.*

Styret godkjente i styremøte 28.5.2019 nye vedtekter gjeldende fra 1.1.2020. Disse ble sendt til kommunestyrene i Aukra, Gjemnes, Hustadvika, Molde, Rauma, Sunndal og Vestnes for endelig godkjenning. I løpet av høsten fattet disse kommunestyrene følgende vedtak:

- 1. Kommunestyret godkjenner vedtekter for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal gjeldene fra 1.1.2020*
- 2. Kommunestyret godkjenner at Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal benytter seg av mulighet til å fortsette som § 27 samarbeid i overgangsfasen kommunelov åpner for. Det vil si at omdanning til en annen organisasjonsform må skje innen fire år etter at ny kommunelov trer i kraft. Det vil si senest i løpet av 2023.*

## **5. SAMMENDRAG**

Utforming av Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal fra 1.1.2020 hadde stort fokus i 2019. Aktiviteten i kontrollutvalgene har vært høy og kompleksiteten i sakene øker. Det er stadig større fokus på kontrollutvalgenes rolle og oppgaver, noe som krever at sekretariatet har de nødvendige ressurser tilgjengelig. Et velfungerende sekretariat er en forutsetning for at kontrollutvalgene skal kunne utføre sine tilsyns- og kontrollfunksjoner på en god måte. Sekretariatet bruker aktivt nettverk med andre sekretariat, og det jobbes med å få til en felles metodikk og system for kontrollaktiviteter i kontrollutvalgene. Kompetanseutvikling vil også være viktig fremover.

### **Styret for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal**

Molde, 1. april 2020

Stig Holmstrøm  
leder

Oddveig Gikling-Bjørnå  
nestleder

Olav Myrset Oterhals  
styremedlem

Knut Sjømæling  
styremedlem

Kåre Vevang  
styremedlem

Trygve Grydeland  
styremedlem

Gudrun Herje Langseth  
styremedlem



## STYRET - BEHANDLEDE SAKER I 2019

Saks nr	Sakstittel	Statuskode
ST 01/19	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA STYREMØTE 20. NOVEMBER 2018	A
ST 02/19	ÅRSMELDING FOR 2018	A
ST 03/19	ÅRSREGNSKAP FOR 2018	A
ST 04/19	KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR FOMSDAL FRA 1.1.2020 – ENDRET MANDAT TIL ARBEIDSGRUPPEN	A
ST 05/19	REFERAT OG ORIENTERINGER	A
ST 06/19	EVENTUELT	A
ST 07/19	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA STYREMØTE 27. FEBRUAR 2019	A
ST 10/19	NYE VEDTEKTER FOR KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL FRA 1.1.2020	A
ST 11/19	RAMMER FOR LOKALE FORHANDLINGER 2019	A
ST 12/19	STYREHONORAR	A
ST 13/19	GODTGJØRELSE FOR MØTER I ARBEIDSGRUPPE NEDSATT AV STYRET	A
ST 14/19	ØKONOMIRAPPORT PR. 31.3.2019 (periode 1-3)	A
ST 15/19	REFERAT OG ORIENTERINGER	A
ST 16/19	EVENTUELT	A
ST 17/19	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA STYREMØTE 28. MAI 2019	A
ST 18/19	ØKONOMIRAPPORT PR. 31. JULI 2019	A
ST 19/19	BUDSJETT FOR 2020	A
ST 20/19	RAPPORT TIL STYRET OM INFORMASJONSSIKKERHET 2019	A
ST 21/19	EVALUERING AV ARBEIDET I STYRET VALGPERIODEN 2015-2019	A
ST 22/19	REFERAT OG ORIENTERINGER	A
ST 23/19	EVENTUELT	A

Kode	Forklaring
A	Saken er avsluttet
B	Under behandling
O	Til videre oppfølging
U	Saken går ut

## Saksframlegg

<u>Utvalgssaksnr</u>	<u>Utvalg</u>	<u>Møtedato</u>
ST 12/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### ÅRSREGNSKAP FOR 2019

#### Daglig leders innstilling

Årsregnskap for 2019 for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal godkjennes.

Regnskapsmessig mindreforbruk på kr 190 617,- avsettes til disposisjonsfond i samsvar med vedtektene § 9.

#### Saksopplysninger

Det er ikke noen klar hjemmel for hvordan regnskapsavleggelse for § 27 samarbeid skal gjøres. Ifølge vedtektene er det styret som er samarbeidets øverste organ, og som derfor godkjenner regnskapet.

De ulike revisorene som har revidert vårt regnskap de siste årene, har hatt litt ulikt syn på hvordan dette skal gjøres. Noen har krevd signering av regnskap og årsberetningen fra styret før de har levert revisjonsberetningen.

Dagens revisor vurderer at siden styret er samarbeidets øverste organ, så vil han stile sin revisjonsberetning til styret, baser på regnskap og årsberetning avlagt av daglig leder.

Daglig leder har avlagt regnskap for 2019 og revisor har revidert dette og fremlagt en beretning til styret.

Vedlagt følger:

- Regnskap for 2019
- Uavhengig revisors beretning datert 3.3.2020

#### VURDERING

Det er Molde kommune som er regnskapsfører for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal. Regnskapet var ferdig fra regnskapsfører før fristen 15.2.

Regnskapet for 2019 viser et regnskapsmessig mindreforbruk på kr 190 617,-.

#### Mindreforbruket

Hovedårsaken til mindreforbruket er at innføring av elektronisk saks- og arkivsystem ikke ble gjennomført i 2019 som forventet når budsjettet ble vedtatt. Dette har ført til lavere utgifter på flere poster. Andre poster som gir utslag, er mindre kurs og opplæringsutgifter. Utover dette så fordeler mindreforbruket seg med mindre beløp på flere poster.

### Disposisjonsfond

Vedtektene sier at mindreforbruk skal avsettes til disposisjonsfond. Mindreforbrukene har vært som følger:

- 2014 – kr 371 270,-
- 2015 – kr 227 497,-
- 2016 – kr 184 827,-
- 2017 – kr 261 846,-
- 2018 – kr 161 177,-
- 2019 – kr 190 617,-

For at det ikke skal bygge seg opp et for stort disposisjonsfond har styret budsjettert med bruk fra disposisjonsfondet. I budsjettet for 2017, 2018, 2019 og 2020 er det budsjettert med bruk av kr 200 000,- for hvert av årene.

Daglig leder anbefaler at mindreforbruket i regnskapet på kr 190 617,- avsettes til disposisjonsfond i samsvar med vedtektene § 9. Det samlede disposisjonsfondet per 31.12.2019 er på 806 821,-.

### Skattetrekkskonto

I forbindelse med revidering av årsregnskap for 2019 gav revisor tilbakemelding om at for termin 5 og 6 var skattetrekket større enn innestående skattetrekkkonto. Det blir for fremtiden bedt om å påse at dette kravet overholdes. Det ble samtidig bedt om oversendt dokumentasjon som viser at innestående beløp nå er minst like stort som skyldig skattetrekk for 1. termin 2020.

Regnskapsfører har gitt tilbakemelding om at vi t.o.m. 2019 har hatt skattetrekk med et fast beløp innestående. Fra 2020 vil vi ha en skattetrekkkonto der lønn overføres direkte til denne kontoen og terminoppgave utbetales herfra til skatteoppkreveren. Denne ordningen hadde systemleverandør satt opp uten å gi beskjed til regnskapsfører, da vi fra 2020 byttet base. Det ble fra år 2020 også endret bank og vi har fått nye bankkontoer. For 5. termin var det tilstrekkelig beløp på ny skattetrekk-konto, siden skattetrekket for januar ble overført til denne kontoen. Pga. nye rutiner, ny base og ny bank ble det ikke oppdaget at skattetrekk-kontoen ikke hadde nok midler til å dekke 6. termin. Etter henvendelsen fra revisor korrigerer regnskapsfører dette 26.2.2020. Regnskapsfører har oversendte dokumentasjon på dette til revisor.

Jane Anita Aspen  
daglig leder

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal	
Kommunent: 1500	
Dato: 13 FEB 2020	
Saks og referansenummer: 1500	Løpenummer: 081/20
Arkivkode: 210	Gradering:

# KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL

Organisasjonsnummer: 912 503 771

## ÅRSREGNSKAP 2019

---

## ØKONOMISK OVERSIKT - DRIFTSREGNSKAP

	Noter	Regnskap 2019	Revidert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2018
<b>Driftsinntekter</b>					
Andre salgs- og leieinntekter		-380	-	-	-150
Overføringer med krav til motytelse	4	2 272 031	2 245 000	2 245 000	2 259 558
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>2 271 651</b>	<b>2 245 000</b>	<b>2 245 000</b>	<b>2 259 408</b>
<b>Driftsutgifter</b>					
Lønnsutgifter	5	1 513 839	1 536 000	1 536 000	1 496 608
Sosiale utgifter		391 879	408 500	408 500	421 700
Kjøp av varer og tj som inngår i tj.produksjon		267 685	380 500	380 500	266 983
Kjøp av tjenester som erstatter tj.produksjon	6	102 380	123 000	123 000	111 740
Overføringer	7	37 031	10 000	10 000	34 558
<b>Sum driftsutgifter</b>		<b>2 312 814</b>	<b>2 458 000</b>	<b>2 458 000</b>	<b>2 331 589</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>		<b>-41 162</b>	<b>-213 000</b>	<b>-213 000</b>	<b>-72 180</b>
<b>Finansinntekter</b>					
Renteinntekter og utbytte	8	33 779	15 000	15 000	34 361
<b>Sum eksterne finansinntekter</b>		<b>33 779</b>	<b>15 000</b>	<b>15 000</b>	<b>34 361</b>
<b>Finansutgifter</b>					
Renteutgifter og låneomkostninger	8	-	-	-	4
<b>Sum eksterne finansutgifter</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
<b>Resultat eksterne finanstransaksjoner</b>		<b>33 779</b>	<b>15 000</b>	<b>15 000</b>	<b>34 357</b>
<b>Netto driftsresultat</b>		<b>-7 383</b>	<b>-198 000</b>	<b>-198 000</b>	<b>-37 823</b>
<b>Interne finanstransaksjoner</b>					
Bruk av tidligere års regnsk.m. mindreforbruk	12	161 177	-	-	261 846
Bruk av disposisjonsfond	12	198 000	198 000	198 000	199 000
<b>Sum bruk av avsetninger</b>		<b>359 177</b>	<b>198 000</b>	<b>198 000</b>	<b>460 846</b>
Avsatt til disposisjonsfond	12	161 177	-	-	261 846
<b>Sum avsetninger</b>		<b>161 177</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>261 846</b>
<b>Regnskapsmessig mindreforbruk</b>	<b>13</b>	<b>190 617</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>161 177</b>

## ØKONOMISK OVERSIKT- INVESTERINGSREGNSKAP

	Noter	Regnskap 2019	Revidert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2018
<b>Finanstransaksjoner</b>					
Kjøp av aksjer og andeler	9	1 530	2 000	2 000	1 293
<b>Sum finansieringstransaksjoner</b>		<b>1 530</b>	<b>2 000</b>	<b>2 000</b>	<b>1 293</b>
<b>Finansieringsbehov</b>		<b>1 530</b>	<b>2 000</b>	<b>2 000</b>	<b>1 293</b>
Dekket slik:					
Bruk av disposisjonsfond	12	1 530	2 000	2 000	1 293
<b>Sum finansiering</b>		<b>1 530</b>	<b>2 000</b>	<b>2 000</b>	<b>1 293</b>
<b>Udekket/udisponert</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## ØKONOMISK OVERSIKT- BALANSE

	Noter	Regnskap 2019	Regnskap 2018
<b>EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>		<b>721 380</b>	<b>555 218</b>
Aksjer og andeler	9	4 052	2 522
Pensjonsmidler	3	717 328	552 696
<b>Omløpsmidler</b>		<b>1 364 946</b>	<b>1 396 206</b>
Kortsiktige fordringer	10	37 030	31 360
Kasse, postgiro, bankinnskudd	11	1 327 916	1 364 846
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>2 086 326</b>	<b>1 951 424</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>		<b>835 277</b>	<b>886 445</b>
Disposisjonsfond	12	806 821	845 174
Regnskapsmessig mindreforbruk	13	190 617	161 177
Kapitalkonto	15	-162 161	-119 906
<b>Langsiktig gjeld</b>		<b>883 541</b>	<b>675 124</b>
Pensjonsforpliktelser	3	883 541	675 124
<b>Kortsiktig gjeld</b>		<b>367 509</b>	<b>389 854</b>
Annen kortsiktig gjeld	14	322 282	344 928
Premieavvik	3	45 227	44 926
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>2 086 326</b>	<b>1 951 424</b>

## **NOTE 1**

### **ANVENDTE REGNSKAPSPRINSIPP OG VURDERINGSREGLER**

#### **Regnskapsprinsipp**

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal fører sitt regnskap etter de kommunale regnskapsprinsipper nedfelt i kommunelovens § 48 og regnskapsforskriftens § 7.

En følger også standarder og anbefalinger fra foreningen for god kommunal regnskapsskikk (GKRS).

Anordningsprinsippet gjelder i kommunal sektor og betyr at all tilgang og bruk av midler i løpet av året som vedrører selskapets virksomhet, skal fremgå av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet. Samlet kaller en disse to regnskapene for bevilgningsregnskapet. Driftsregnskapet viser driftsutgifter og driftsinntekter i foretaket, og regnskapsresultatet for året. Investeringsregnskapet viser selskapets utgifter i forbindelse med investeringer, samt hvordan disse er finansiert.

Selskapet har ingen avskrivninger.

Videre er regnskapet ført etter bruttoprinsippet. Det betyr at det ikke er gjort fradrag i inntekter for tilhørende utgifter og heller ikke fradrag i utgifter for tilhørende inntekter. Dette betyr at aktiviteten i selskapet kommer frem med reelt beløp.

#### **Vurderingsregler**

I tillegg til bevilgningsregnskapet er selskapet forpliktet til å sette opp en balanse som viser hva en har i eiendeler på aktivasiden og hvordan disse er finansiert med gjeld og egenkapital på passivasiden. Balansen skal også deles opp i omløpsmidler og anleggsmidler på aktivasiden, og kortsiktig- og langsiktig gjeld samt sammensetning av egenkapitalen på passivasiden. Anleggsmidler er definert som eiendeler bestemt til varig eie eller bruk. Andre eiendeler er omløpsmidler. Anleggsmidler som har begrenset levetid blir avskrevet hvert år.

I tillegg til beløp presentert i regnskapene, følges GKRS standarder og anbefalinger knyttet til utarbeiding av noter. Notene skal utdype og kommentere det som ikke direkte kommer frem av regnskapene.

## NOTE 2A

## ANSKAFFELSE OG ANVENDELSE AV MIDLER

	Regnskap 2019	Revidert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2018
<b>ANSKAFFELSE AV MIDLER</b>				
Inntekter driftsdel (kontoklasse 1)	2 271 651	2 245 000	2 245 000	2 259 408
Innbet. ved eksterne finanstransaksjoner	33 779	15 000	15 000	34 361
<b>Sum anskaffelse av midler</b>	<b>2 305 430</b>	<b>2 260 000</b>	<b>2 260 000</b>	<b>2 293 769</b>
<b>ANVENDELSE AV MIDLER</b>				
Utgifter driftsdel (kontoklasse 1)	2 312 814	2 458 000	2 458 000	2 331 589
Utbetaling ved eksterne finanstransaksjoner	1 530	2 000	2 000	1 297
<b>Sum anvendelse av midler</b>	<b>2 314 344</b>	<b>2 460 000</b>	<b>2 460 000</b>	<b>2 332 885</b>
<b>ANSKAFFELSE - ANVENDELSE AV MIDLER</b>	<b>-8 913</b>	<b>-200 000</b>	<b>-200 000</b>	<b>-39 116</b>
<b>Endring i arbeidskapital</b>	<b>-8 913</b>	<b>-200 000</b>	<b>-200 000</b>	<b>-39 116</b>
<b>AVSETNING OG BRUK AV AVSETNINGER</b>				
Avsetninger	351 794	-	-	423 023
Bruk av avsetning	360 707	200 000	200 000	462 139
<b>Netto avsetninger</b>	<b>-8 913</b>	<b>-200 000</b>	<b>-200 000</b>	<b>-39 116</b>

## NOTE 2B

## OVERSIKT OVER ENDRINGER I ARBEIDSKAPITAL

	Regnskap 2019	Regnskap 2018
<b>OMLØPSMIDLER</b>		
Endring betalingsmidler	-36 929	-48 807
Endring kortsiktige fordringer	5 670	32 629
<b>Endring omløpsmidler (A)</b>	<b>-31 259</b>	<b>-16 178</b>
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>		
Endring kortsiktig gjeld (B)	22 346	-22 938
<b>Endring arbeidskapital (A-B)</b>	<b>-8 913</b>	<b>-39 116</b>



## **NOTE 3 PENSJON**

### **Generelt om pensjonsordningene**

Selskapet har pensjonsforsikringer for sine ansatte i Kommunal Landspensjonskasse (KLP).

Ansatte som er i tjeneste ved fylte 62 år, har også rett til avtalefestet pensjon (AFP) etter bestemte regler. AFP for 62-64 år er ikke forsikringsmessig dekket og det er heller ikke avsatt midler i forsikringsordningene til fremtidige AFP-pensjoner.

### **Premiefond**

Premiefondet er et fond for tilbakeført premie og overskudd. Eventuelle midler på premiefondet kan bare brukes til fremtidig premiebetaling. Premiefondet fremgår ikke av regnskapet, men bruk av fondet reduserer faktisk betalte pensjonspremier.

### **Regnskapsføring av pensjon**

Etter § 13 i årsregnskapsforskriften skal driftsregnskapet belastes med pensjonskostnader som er beregnet ut fra langsiktige forutsetninger om avkastning, lønnsvekst og G-regulering. Pensjonskostnadene beregnes på en annen måte enn pensjonspremien som betales til pensjonsordningen, og det vil derfor normalt være forskjell mellom disse to størrelsene. Forskjellen mellom betalt pensjonspremie og beregnet pensjonskostnad betegnes premieavvik, og skal inntekts- eller utgiftsføres i driftsregnskapet med tilsvarende amortisering neste år.

Bestemmelsene innebærer også at beregnede pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser er oppført i balansen som henholdsvis anleggsmidler og langsiktig gjeld.

Regnskapsføringen av pensjon innebærer et unntak fra de grunnleggende prinsippene for kommuneregnskapet om at alle kjente utgifter og inntekter i året skal tas med i årsregnskapet for vedkommende år (kl § 48 nr 2).

I 2018 gikk selskapet over til å følge §13 i årsregnskapsforskriften. Tidligere år er det kun blitt regnskapsført faktisk betalt pensjonspremie. Det er derfor ikke beregnet eller amortisert premieavvik for tidligere år.

I 2019 betalte selskapet 39.638 kroner mindre i pensjonspremie enn hva pensjonskostnaden var. Premieavviket medfører da en utgiftsføring på 39.638 kroner i regnskapet. Amortisering av tidligere års premieavvik ble i år inntektsført med kr 39.374. Netto medførte dette en reduksjon av netto driftsresultat med 264 kroner for 2019 knyttet til årets premieavvik og amortisering av tidligere års premieavvik.

## Nærmere om pensjonstallene

<b>PREMIEFOND</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Innestående på premiefond 01.01.	-100	-1 538
Tilført premiefondet i løpet av året	12 143	9 909
Bruk av premiefondet i løpet av året	-12 184	-8 471
<b>Innestående på premiefond 31.12.</b>	<b>-141</b>	<b>-100</b>

<b>PENSJONSKOSTNAD</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Årets pensjonspremie (eks. admkostnader)	173 890	163 551
Netto pensjonskostnad	-213 528	-202 925
<b>Årets premieavvik</b>	<b>-39 638</b>	<b>-39 374</b>
<b>AKKUMULERT PREMIEAVVIK</b>		
Akkumulert 01.01	-44 926	0
Årets premieavvik	-39 638	-39 374
Amortisert tidligere års premieavvik	44 926	0
Akkumulert premieavvik 31.12	-39 638	-39 374
Arbeidsgiveravgift av akkumulert premieavviket	-5 589	-5 552
<b>Akkumulert premieavvik inkl. AGA</b>	<b>-45 227</b>	<b>-44 926</b>

<b>PENSJONSMIDLER OG PENSJONSFORPLIKTELSE</b>	<b>2019</b>	<b>2 018</b>
Netto forpliktelse 01.01	107 299	92 470
Årets premieavvik	39 638	39 374
Brutto estimatavvik	-1 264	-24 545
<b>Netto forpliktelse 31.12</b>	<b>145 673</b>	<b>107 299</b>
<i>Herav:</i>		
Brutto påløpt pensjonsforpliktelser	863 001	659 995
Pensjonsmidler	717 328	552 696
Arbeidsgiveravgift av netto pensjonsforpliktelser	-20 540	-15 129

<b>MEDLEMSSTATUS</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Antall aktive	2	2
Antall oppsatte	0	0
Antall pensjoner	0	0
Gj.snittlig pensjonsgrunnlag, aktive	674 250	656 000
Gj.snittlig alder, aktive	50,46	49,46
Gj.snittlig tjenestetid, aktive	3,50	2,50

<b>FORUTSETNINGER</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Diskonteringsrente (§ 13-5 E)	4,00 %	4,00 %
Forventet årlig lønnsvekst (§ 13-5 B)	2,97 %	2,97 %
Forventet årlig G-regulering (§ 13-5 D)	2,97 %	2,97 %
Forventet årlig pensjonsregulering (§ 13-5 D)	2,20 %	2,20 %
Forventet avskastning pensjonsmidler (§ 13-5 F)	4,50 %	4,50 %
Amortiseringstid	1	1

**NOTE 4A****OVERFØRINGER MED KRAV TIL MOTYTELSE**

	2019	2018
KOMPENSERT MVA DRIFT	37 031	34 558
REFUSJON FRA DELTAKENDE KOMMUNER	2 235 000	2 225 000
<b>Sum</b>	<b>2 272 031</b>	<b>2 259 558</b>

**NOTE 4B****KOSTNADSFORDELING**

Kommune	Folketall 01.01.18	Fordeling	2019	2018
Aukra	3 557	5 %	111 750	111 250
Eide	3 440	5 %	111 750	111 250
Fræna	9 775	14 %	312 900	311 500
Gjemnes	2 623	4 %	89 400	89 000
Molde	26 900	38 %	849 300	845 500
Neset	2 946	4 %	89 400	89 000
Rauma	7 507	11 %	245 850	244 750
Sunnadal	7 119	10 %	223 500	222 500
Vestnes	6 559	9 %	201 150	200 250
<b>Sum</b>	<b>70 426</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2 235 000</b>	<b>2 225 000</b>

Ifølge vedtektene for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal fordeles 100 % av utgiftene etter folketall pr. 1. januar foregående år, jf. § 2 Samarbeidets budsjett. Kommunenes andel i 2019 er forholdsvis lik til 2018. Det er budsjettert med bruk av disposisjonsfond på kr 200.000,- da det ikke er ønskelig at dette blir for stort.

**NOTE 5****YTELSER TIL DAGLIG LEDER, STYRET OG KONTROLLORGANER**

	2019	2018
Styrehonorar	72 500	85 000
Tapt arb.fortjeneste folkevalgte	-	-
Fastlønn daglig leder	741 999	699 666
Revisjonshonorar*	11 150	12 500
<b>Sum</b>	<b>825 649</b>	<b>797 166</b>

\*1 revisorhonoraret inngår kr. 4.000 for revisjon av 2019, siden KPMG har startet med forskuddsfakturering, samt kr 3150 for attestasjon av mva kompensasjon.

**NOTE 6****KJØP AV TJENESTER SOM ERSTATTER TJ.PROD.**

	2019	2018
Kjøp av tjenester fra andre (private)	7 380	16 740
kjøp av tjenester fra andre kommuner *	95 000	95 000
<b>Sum</b>	<b>102 380</b>	<b>111 740</b>

\* Summen består av kjøp fra Molde kommune. Beløpet består følgende av:

Regnskapsførsel	30 000
Fellesutgifter	5 000
ROR-IKT	30 000
Personal	30 000

**NOTE 7****OVERFØRINGER**

	2019	2018
Betalt mva drift	37 031	34 558
Overf momscomp til Molde kommune	-	-
Overføring til andre	-	-
<b>Sum</b>	<b>37 031</b>	<b>34 558</b>

Momskompensasjon har t.o.m. år 2017 vært levert gjennom Molde kommune. F.o.m. år 2018 sender selskapet selv inn søknad om momskompensasjon.

**NOTE 8****FINANSINTEKTER OG FINANSUTGIFTER**

	2019	2018
Finansinntekter	33 779	34 361
Finansutgifter	-	4
<b>Sum finanstransaksjoner</b>	<b>33 779</b>	<b>34 357</b>

Finansinntektene stammer fra renteinntekter fra bankkontoene for drift og skatt.

Finansutgifter stammer fra forsinkelsesrenter på for sent betalt faktura i 2018.

**NOTE 9****EGENKAPITALTILSKUDD KLP**

	2019	2018
Saldo per 01.01	2 522	1 229
Egenkapitaltilskudd	1 530	1 293
<b>Saldo per 31.12</b>	<b>4 052</b>	<b>2 522</b>

**NOTE 10****KORTSIKTIGE FORDRINGER**

	2019	2018
Oppgjørskonto momskompensasjon	37 030	34 557
Mellomregning Molde kommune	-	-3 197
<b>Sum</b>	<b>37 030</b>	<b>31 360</b>

Fra år 2019 vil mellomregning ikke lenger være i bruk. Transaksjoner mellom samarbeidet og Molde kommune faktureres.

**NOTE 11****BANKKONTI**

	2019	2018
Driftskonto	1 257 078	1 294 007
Skattetrekkkonto	70 839	70 839
<b>Sum</b>	<b>1 327 916</b>	<b>1 364 846</b>

**NOTE 12****DISPOSISJONSFOND**

	2019	2018
Disposisjonsfond pr 01.01.	-845 174	-783 621
Bruk av disposisjonsfond	199 530	200 293
Avsetning til disposisjonsfond	-161 177	-261 846
<b>Disposisjonsfond pr 31.12.</b>	<b>-806 821</b>	<b>-845 174</b>

**NOTE 13****REGNSKAPSMESSIG MINDREFORBRUK**

	2019	2018
Mindreforbruk 2019	190 617	-
Mindreforbruk 2018	-	161 177
<b>Sum</b>	<b>190 617</b>	<b>161 177</b>

**NOTE 14****ANNEN KORTSIKTIG GJELD**

	2019	2018
Forskuddstrekk	101 101	102 216
Skyldig arbeidsgiveravgift	41 140	45 617
Diverse gjennomgangsbetrag	-	-
23275108 Delta	-	-529
23275135 Akademikerforbundet	-	-540
Påløpte feriepenge- innværende år	151 361	144 800
Påløpt arb.g.avg feriepenge- innværende	21 342	20 417
Leverandørgjeld	7 338	32 947
<b>Sum</b>	<b>322 282</b>	<b>344 928</b>

**NOTE 15**  
**KAPITALKONTO**

	Debet		Kredit
IB Balanse (Underskudd i kapital)	119 906	IB Balanse (Kapital)	
Avgang fast eiendom og anlegg	-	Aktivering av fast eiendom og anlegg	-
Av- og nedskrivning av fast eiendom og anlegg	-	Reversert nedskrivning av fast eiendom og anlegg	-
Avgang utstyr, maskiner og transportmidler	-	Aktivering av utstyr, maskiner og transportmidler	-
Av- og nedskrivning av utstyr, maskiner og transportmidler	-		-
Avgang aksjer og andeler	-	Kjøp av aksjer og andeler	-
Nedskrivning av aksjer og andeler	-	Reversert nedskrivning av aksjer og andeler	-
Avdrag på utlån	-	Utlån	-
Reduksjon egenkapitalinnskudd pensjonskasse, KLP	-	Aktivert egenkapitalinnskudd pensjonskasse, KLP	1 530
Avskrivning på utlån	-	Avdrag på eksterne lån	-
Bruk av midler fra eksterne lån	-		-
Bruk av kontantbeholdningen	-	Avsetning til kontantbeholdningen	-
Urealisert kurstap utenlandslån	-	Urealisert kursgevinst utenlandslån	-
Reduksjon pensjonsmidler	-	Økning pensjonsmidler	-
Økning pensjonsforpliktelser	43 785	Reduksjon pensjonsforpliktelser	-
UB Balanse (Kapital)		UB Balanse (Undersk. i kapital)	162 161
	<b>Sum debet</b>	<b>Sum kredit</b>	<b>163 691</b>
	<b>163 691</b>		<b>163 691</b>

**Underskrifter**

Molde, 13.1.2020

*Jane Anita Aspen*

Jane Anita Aspen  
daglig leder

*Kurt Magne Thrana*

Kurt Magne Thrana  
økonomisjef

## Styret i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal

Molde,

Stig Holmstrøm  
styreleder

Olav Myrset Oterhals  
styremedlem

Oddveig Gikling-Bjørnå  
nestleder

Kåre Vevang  
styremedlem

Knut Sjømæling  
styremedlem

Trygve Grydland  
styremedlem

Gudrun Herje Langseth  
styremedlem

## VEDLEGG 1

## Driftsregnskap spesifisert etter art

Art	Artsnavn	Noter	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Regnskap 2018
16212	PURREGEBYR		380	-	150
17290	KOMPENSERT MVA DRIFT	4	-37 031	-10 000	-34 558
17801	REFUSJON FRA DELTAKENDE KOMMUNER	4	-2 235 000	-2 235 000	-2 225 000
19001	RENTER BANKINNSKUDD	8	-33 779	-15 000	-34 361
19301	DISP AV TIDL. ÅRS IKKE DISP OVERSKUDD	12	-161 177	-	-261 846
19401	BRUK AV DISPOSISJONSFOND	12	-198 000	-198 000	-199 000
<b>Sum inntekter</b>			<b>-2 664 607</b>	<b>-2 458 000</b>	<b>-2 754 615</b>
10111	LØNN FASTE STILLINGER	5	1 412 701	1 400 000	1 351 470
10531	HONORARER - TREKKPLIKTIG		-	-	14 500
10811	GODTGJØRELSE FOLKEVALGTE	5	72 500	78 000	85 000
10812	TAPT ARB.FORTJENESTE FOLKEVALGTE		-	10 000	-
10911	PENSJONSANDEL - KLP		166 449	175 000	148 244
10915	BRUK AV PREMIEFOND - KLP/MKP	3	-12 143	-6 000	-9 909
10917	TILSK SIKR.ORDNING OVF.AVTALE MKP - AVG.PL		1 011	1 000	984
10919	PREMIEAVVIK KLP	3	264	-	39 374
10951	GRUPPELIVSFORSIKRING, AVG.PL		2 560	2 500	2 313
10952	T-YRKESKADDEFORSIKRING, AVG.PL		612	1 000	654
10991	ARBEIDSGIVERAVGIFT		233 090	235 000	234 488
10999	ARB.G.AVG. AV PREMIEAVVIK KLP	3	37	-	5 552
11001	KONTORMATERIELL		1 356	3 000	348
11002	ABONNEMENT, TIDSSKRIFTER, FAGLITTERATUR		4 550	5 000	4 668
11152	KOMMUNAL BEVERTNING		2 659	2 000	2 804
11220	GAVER TIL ANSATTE		349	1 000	339
11231	HOTELL- OG OPPHOLDSUTG., IKKE OPPGAVEPL		-	1 500	-
11299	ANDRE UTGIFTER		2	10 000	1
11307	ELEKTRONISKE TRANSAKSJONSKOSTNADER		-	-	74
11309	BANKOMKOSTNINGER		892	1 000	1 812
11412	INFORMASJON/HJEMMESIDE		96	-	96
11422	GAVER IKKE ANSATTE, REPRESENTASJON		3 069	500	400
11501	KURS/KONFER. INKL. REISE/OPPH-IKKE OPPG.PL		56 218	80 000	57 720
11511	INTERN OPPLÆR.VIRKSOMHET - IKKE OPPG.PL		4 500	5 000	-
11601	REISE-KOSTGODTGJ - OPPGAVEPL/AVG.FRITT		18 137	35 000	33 136
11602	REISEGODTGJ - OPPGAVEPL/AVG.PL		3 301	5 000	5 302
11650	TELEFONGODTGJ - OPPG.PL/AVG.PL		7 200	8 000	7 200
11731	REISEUTG (IKKE KURS) - IKKE OPPG.PL		11 978	20 000	16 939
11852	YRKESKADDEFORSIKRING/SYKDOM, IKKE AVG.PL		1 054	1 500	1 042
11855	ADM.TILSKUDD SIKR.ORDNINGEN KLP, IKKE AVG.PL		10	500	10
11901	HUSLEIE		82 500	102 000	97 500
11952	KONTINGENTER		27 186	27 000	26 243
11961	ÅRSLISENS, KJØP/OPPGRADERING AV DATAPROGR		14 099	11 000	9 870
12001	KJØP INVENTAR OG UTSTYR		-	3 000	-
12004	KJØP AV DATAMASKINER/IKT-UTSTYR		-	14 000	-
12201	LEIE/LEASING AV DRIFTSMIDLER		19 976	8 000	9 226
12601	KJØPTE RENGJØRINGSTJENESTER BYGG		26 040	26 000	25 390
12721	ANDRE KONS.TJENESTER/HONORAR, IKKE OPPG.PL	5	11 150	58 500	12 500
13512	KJØP AV TJENESTER FRA ANDRE KOMMUNER	6	95 000	98 000	95 000
13700	KJØP AV TJENESTER FRA ANDRE (PRIVATE)	6	7 380	25 000	16 740
14290	BETALT MVA DRIFT	7	37 031	10 000	34 558
15009	ANDRE RENTEUTGIFTER	8	-	-	4
15401	AVSETNING DISPOSISJONSFOND	12	161 177	-	261 846
15801	IKKE DISP NTO DR.RESULTAT (RSK.M OVERSK.)	13	190 617	-	161 177
<b>Sum utgifter</b>			<b>2 664 607</b>	<b>2 458 000</b>	<b>2 754 615</b>
<b>T O T A L T</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## Investeringsregnskap spesifisert etter art

Art	Artsnavn	Noter	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Regnskap 2018
39401	BRUK AV DISPOSISJONSFOND	9	-1 530	-2000	-1293
<b>Sum inntekter</b>			<b>-1 530</b>	<b>-2000</b>	<b>-1293</b>
35221	KJØP AV AKSJER/ANDELER	12	1 530	2000	1293
<b>Sum utgifter</b>			<b>1 530</b>	<b>2000</b>	<b>1293</b>
<b>T O T A L T</b>			<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 13/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### ØKONOMIRAPPORT PR. 25. MARS 2020

#### Daglig leders innstilling

Økonomirapport pr. 25.3.2020 tas til orientering.

#### Saksopplysninger

Budsjett for 2020 ble vedtatt i styresak ST 19/19 i møte 4.9.2019. Vedtektene § 8 omhandler daglig leders orientering til styre om bl.a. økonomi.

Totalkostnad for drift av sekretariatet for 2020 er budsjettert til kr 2 543 000,-.

Inntekten er ikke periodisert.

Vedlagt følger:

- Økonomirapport pr. 25.03.20 (vedlagt).

#### VURDERING

##### LØNN OG SOSIALE UTGIFTER

Det ser ut til pensjonskostnaden skal gå tilnærmet i balanse, beregnet ut fra premieoversikt for 2019. Men det er noe usikkerhet knyttet til Koronasituasjonen. KLP har besluttet å endre noe på resultatdisponeringen for 2019. Kundenes premiefond tilføres mindre enn det KLPs styre opprinnelig vedtok i februar, men fortsatt vesentlig mer enn forespeilet i fjor høst.

Møtegodtgjørelse til folkevalgte er ikke utbetalt så langt. Daglig leder ser det hensiktsmessig at det gjøres en gang i halvåret. Det er mottatt ett krav om tapt arbeidsfortjeneste, som ikke er regnskapsført når rapporten var tatt opp. Dette kravet er kommet via arbeidsgiver, og vil da ikke bli ført på art 108002, men på art 112001. Siden det ikke var kjent hvem som kom til å bli valgt til styret, var det vanskelig å budsjettere denne posten. Det er for tidlig å si om det er tilstrekkelig budsjettert for tapt arbeidsfortjeneste.

##### 2. KJØP AV VARER OG TJENESTER

Kostnader på art 135001 Kjøp fra kommuner vil bli mer enn budsjettert, pga. nye avtaler. De avtalene som er inngått gir et merforbruk på denne arten på kr 80 000,- Etter avtalene skal det faktureres pr. 1. april og 1. oktober. Periodiseringen blir derfor misvisende.

Kostnader på art 110001 Kontormateriell, vil også få et merforbruk. Her ligger bl.a. aviser og tidsskrifter. Vi har nå tegnet eget abonnement på Kommunal Rapport. Tidligere har vi hatt tilgang på Kommunal Rapport via Molde kommune sitt abonnement. Vi har også kjøpt

kopipapir, som vi tidligere har hatt tilgang på gjennom Molde kommune. Anslag for merforbruk på denne arten er 8 000,-.

Når det gjelder poster knyttet til reise- og kursutgifter, så er det stor usikkerhet knyttet til hvordan disse kostnadene utvikler seg. Vi måtte på kort varsel avlyse den planlagte opplæringssamlingen 17.3.2020. Siden det var så kort tid før samlingen, så er vi blitt belastet for disse utgiftene på vel kr 36 000,-, en del av disse kostnadene vil vi få refundert fra de andre sekretariatene som hadde påmeldte kontrollutvalgsmedlemmer til samlingen. Kontrollutvalgsmøter vil trolig måtte avholdes på Skype en tid fremover, noe som fører til lavere reisekostnader. Hva som blir avlyst av planlagte fagsamlinger fremover sommer og høst, er uvisst. Det er så langt besluttet å avlyse samling for sekretariatene i Møre og Romsdal og tidligere Sogn og Fjordane, som var planlagt avholdt i Fjærland 10.-11.6.2020.

### **3. INNTEKTER**

Refusjon fra deltakerkommunene i henhold til kostnadsfordelingen i vedtektenes § 2, er budsjettert til kr 2 278 000,-.

Det faktureres kommunene i to terminer 1. termin med frist ca. 10. januar og 2. termin ca. 10. juli. Disse inntektene er ikke periodisert.

### **4. PERIODISERING**

Når inntektene ikke er periodisert, blir oversikten misvisende siden vi mottar fakturaer månedlig, tertialvis, halvårlig eller en gang i året.

Daglig leder vil ta kontakt med de som har lagt inn budsjettet vårt, for å sjekke om det er hensiktsmessig å få periodisert dette.

Kostnadene våre er heldigvis såpass oversiktlige og forutsigbare at det likevel er mulig å ha oversikt.

Så langt ser det ut til at regnskapet samlet vil gå i balanse i forhold til budsjett.

Jane Anita Aspen  
daglig leder

Ansvar	Art	Regnskap	Budsjett
	ALLE	-501 201,26	0,00
30000	KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET	-501 201,26	0,00
30000	KONTROLLI 101001 Fastlønn	398 439,99	1 475 000,00
30000	KONTROLLI 105010 Andre trekkpliktige godtgjørelse	1 937,60	15 000,00
30000	KONTROLLI 108001 Godtgjørelse folkevalgte	0,00	73 000,00
30000	KONTROLLI 108002 Tapt arbeidsfortjeneste folkev.	0,00	7 000,00
30000	KONTROLLI 109002 Pensjon KLP	46 959,00	175 000,00
30000	KONTROLLI 109004 Bruk av premiefond	926,00	-15 000,00
30000	KONTROLLI 109005 Tilskuddsikringsordning avgifts	0,00	1 300,00
30000	KONTROLLI 109008 Opplysningspliktige pensjonsfc	157,50	3 700,00
30000	KONTROLLI 109901 Arbeidsgiveravgift	63 096,67	240 000,00
30000	KONTROLLI 110001 Kontormateriell	5 019,50	7 000,00
30000	KONTROLLI 111502 Kommunal bevertning u/mva	295,00	2 000,00
30000	KONTROLLI 112001 Annet forbruksmaterieill, varer	0,00	10 000,00
30000	KONTROLLI 112002 Velferdstiltak og gaver ansatte	0,00	1 000,00
30000	KONTROLLI 113001 Telefonabonnement og datakc	0,00	200,00
30000	KONTROLLI 113002 Bankomkostninger	826,59	2 000,00
30000	KONTROLLI 114001 Annonser/informasjon/reklam	0,00	200,00
30000	KONTROLLI 114003 Gaver ved representasjon	0,00	1 000,00
30000	KONTROLLI 115001 Opplæring og kurs	61 506,02	80 000,00
30000	KONTROLLI 116001 Opplysningspliktige reiseutgift	1 414,82	41 000,00
30000	KONTROLLI 116501 Andre opplysningspiktige godt	0,00	8 000,00
30000	KONTROLLI 117003 Reise- og transportutgifter	4 972,00	20 000,00
30000	KONTROLLI 118503 Yrkesskadeforsikring (ansatte)	1 036,00	1 500,00
30000	KONTROLLI 118505 Andre forsikringer	11,20	100,00
30000	KONTROLLI 119002 Leie av lokaler og grunn u/mva	22 500,00	102 000,00
30000	KONTROLLI 119501 Avgifter, gebyrer, lisenser, dat	13 000,00	46 000,00
30000	KONTROLLI 119502 OU-midler arb.giv. andel	-158,46	0,00
30000	KONTROLLI 120001 Kjøp av inventar,utstyr og mas	0,00	14 000,00
30000	KONTROLLI 122001 Leie/leasing inventar, utstyr og	3 216,00	10 000,00
30000	KONTROLLI 126001 Renholds- og vaskeritjenester	6 645,00	27 000,00
30000	KONTROLLI 127001 Konsulenttenester	8 500,00	50 000,00
30000	KONTROLLI 135001 Kjøp fra kommuner	0,00	100 000,00
30000	KONTROLLI 137001 Kjøp fra private som erstatter t	0,00	10 000,00
30000	KONTROLLI 142901 Merverdiavgift som gir rett til	5 336,64	35 000,00
30000	KONTROLLI 172901 Kompensasjon for mva drift	-5 336,64	-35 000,00
30000	KONTROLLI 178001 Salg til eget kommunalt foreta	-1 140 002,00	-2 278 000,00
30000	KONTROLLI 190001 Renter av bankinnskudd	-1 499,69	-30 000,00
30000	KONTROLLI 194001 Bruk av ubundne fond	0,00	-200 000,00

## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 14/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### VURDERING AV FORTSATT MEDELEMSKAP I NKRF

#### Daglig leders innstilling

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal fortsetter sitt medlemskap i NKRF, så lenge flertallet av sekretariatene er medlem.

#### Saksopplysninger

Styret i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal behandlet i møte 5.9.2018, sak 10/18 Vurdering av sekretariatets medlemskap i NKRF og FKT. Det ble fattet følgende vedtak

- 1. Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal vil fortsette sitt medlemskap i NKRF, inntil videre. Medlemskapet vurderes på nytt i 2020.*
- 2. Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal vil fortsette sitt medlemskap i FKT.*

På bakgrunn av vedtaket om at medlemskapet i Norges kommunerevisorforbund (NKRF) skulle vurderes på nytt i 2020, fremmes denne saken.

Vedlagt følger:

- NKRFs vedtekter (vedlagt)
- Regler for obligatorisk eter- og videreutdanning (vedlagt)

### VURDERING

NKRF ble stiftet i 1945 og er en yrkesfaglig interesseorganisasjon og et serviceorgan som er åpen for alle som arbeider med revisjon av eller tilsyn med kommunal og fylkeskommunal virksomhet. Fra 2005 ble virksomheten utvidet fra å være en ren revisorforening til også å omfatte ansatte og virksomheter som ivaretar sekretærtjenester for kontrollutvalgene. NKRF har pr. 17.3.2020; 522 personlige og 59 bedriftsmedlemmer, herav 25 revisjonsvirksomheter og 34 virksomheter som ivaretar sekretariatstjenester for kontrollutvalg. Årsaken til at det ikke er så mange revisjonsvirksomheter, er at mange av disse har blitt sammenslått til større enheter de siste årene.

NKRF har stor kursvirksomhet. I 2018 arrangert de 17 kurs og konferanser. Kontrollutvalgskonferansen som arrangeres i januar/februar hvert år, er det klart største arrangementet. Når sekretariatet er medlem i NKRF, så får også kontrollutvalgsmedlemmene fra våre medlemskommuner kr 1 000,- i rabatt på kontrollutvalgskonferansen om de deltar på denne.

NKRF har 7 komiteer som bl.a. forbereder saker til styret: forvaltningsrevisjonskomite, kontrollutvalgskomite, kvalitetskontrollkomite, regnskapskomite, revisjonskomite, selskapskontrollkomite, disiplinærkomite

NKRF gir også ut fagbladet «Kommunerevisoren» og NKRFs administrasjon bidrar med rådgivning til medlemmene. Administrasjonen til NKRF har fem ansatte.

Strategiplan for perioden 2017-2020 viste følgende satsningsområder:

- Standardsettende (Utvikle veileder for kontrollutvalgssekretariatene og utvikle retningslinjer for samarbeidet mellom revisjon og kontrollutvalgssekretariat)
- Kompetanse (Satsningsområder: digitalisering, strukturendringer i kommunesektoren og profesjonalisering av sekretariatsfunksjonen)
- Styrking av den kommunale egenkontrollen (arbeide for bedre koordinering mellom ulike aktører innen revisjon, tilsyn og kontroll, på nasjonalt og lokalt nivå)
- Interessant samarbeidspartner for administrative og politiske myndigheter (Mer tydelig på hva NKRF kan tilby.)
- Rammevilkår (Kontinuerlig fokus på å styrke kontrollutvalgenes og NKRFs medlemmers rammevilkår. Særskilt fokus på å øve innflytelse på lovverk, forskrifter, regelverk, standarder)
- Omdømme (Bli mer synlig i den offentlige debatten)

Strategien var resultatet av en omfattende prosess der medlemmene ble invitert til å komme med innspill til et rådslag som styret sendte på høring i organisasjonen. Strategien gjenspeiler de innspill som kom i høringssvarene til dette rådslaget. NKRFs årsmøter i 2018 og 2019 har videreført strategien.

Sats for bedriftsmedlemsskap i NKRF 2020 er:

- Kr 7 000 pr. virksomhet pr. år, pluss 4,5 % av virksomhetens omsetning. Summen av den faste og variable delen skal ikke overstige kr 90.000 pr. år.

For Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal utgjorde kontingenten i 2019 kr 17 492,-.

Bedriftsmedlemskap i NKRF krever minst ett personlig medlemskap i NKRF. De ansatte i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal har derfor personlig medlemskap i NKRF.

Kontrollutvalgene skal utøve en tilsynsfunksjon overfor revisjonen og skal følge opp at kommunen får de revisjonstjenester de skal ha. Dette tilsier en viss avstand og uavhengighet i forhold til revisjonen. Spørsmålet er om en har en slik avstand og uavhengighet når sekretariatet er medlem av samme medlemsorganisasjon som revisorene?

Samtidig har kontrollutvalg, sekretariat og revisor et felles mål om å sikre at innbyggerne får tjenester de har krav på og at ressursene forvaltes på en effektiv måte i samsvar med kommunestyrenes forutsetninger. For at kontrollutvalget skal være i stand til å ivareta sin funksjon, så er en avhengig av bistand og tjeneste fra både sekretariat og revisor. Det er da viktig å ha god dialog, gjensidig forståelse og klar ansvars- og oppgavefordeling mellom sekretariat og revisjonen. Kanskje er det da en fordel å møtes på de samme arenaer?

Daglig leder ser at det prinsipielt kan være uheldig at sekretariatene er medlem av samme organisasjon som revisorene, når en av oppgavene som kontrollutvalgene nettopp har, er å drive tilsyn med revisjonen. Samtidig gir medlemskapet oss en god innsikt i revisjonens kvalitetssystem og standarder og det gir en felles arena for kontroll og tilsynsarbeidet i kommunene.

NKRF sin organisasjon oppleves som solid og faglig sterk, preget av lang erfaring. Den har også gitt en trygghet i arbeidet for daglig leder. Bl.a. inngår det i medlemskapet 20 t i året med rådgiving/veiledning, herunder juridisk rådgivning.

NKRF har i årsmøte 2018 vedtatt at personlige medlemmer i NKRF fra sekretariatene, skal ha det samme krav om obligatorisk etter- og videreutdanning som oppdragsansvarlige revisorer. Innenfor en 3-års periode er det krav om å gjennomføre nødvendig etter- og videreutdanning innenfor relevante fagområder med til sammen 105 timer. Daglig leder ser det som helt nødvendig at det drives kompetanseutvikling for sekretariatets ansatte, men er noe skeptisk til at det settes det samme etter- og videreutdanningskravet som til oppdragsansvarlige revisorer, samt at det er NKRF som skal vurdere om etter- og videreutdanningen er relevant. Når kontrollutvalget i 2018 hadde opppe til vurdering medlemskapet i NKRF og FKT, så anbefalte daglig leder at før FKT har greid å bygge seg opp til å bli en mer solid organisasjon, så anbefales det å fortsette sekretariatets medlemskap også i NKRF.

Forum for kontroll og tilsyn (FKT) som er kontrollutvalgenes og sekretariatenes egen organisasjon har utviklet seg i positiv retning de siste årene. Frem til 2017 var organisasjonen i stor grad drevet som et dugnadsarbeid. Utviklingen som har skjedd med dagens styreleder og ansettelse av en egen generalsekretær i 2017, er positiv. De og har blant tatt et aktivt grep for å utvikle felles standarder for kontrollutvalgenes og sekretariatenes arbeid. I 2019 ble det ferdigstilt en veileder for kontrollutvalgenes påse-ansvar overfor revisor. Det arbeides nå med en veileder for sekretariatenes internkontrollsystem.

FKT har ikke tilbud om juridisk rådgivning til sine bedriftsmedlemmer

Daglig leder vurderer at organisasjonen har potensiale til å være den trygghet som kontrollutvalgene og sekretariatet trenger.

Daglig leder vil informere om at daglig leder ved årsmøte i 2019 ble valgt til andre varamedlem for sekretariatenes styremedlemmer i styret for FKT.

Det er i dag 14 sekretariat som bare er medlem i NKRF og 4 sekretariat som bare er medlem i FKT. De andre 19 sekretariatene er medlem både i NKRF og FKT.

## **KONKLUSJON**

Daglig leder vil etter en vurdering av fordeler og ulemper med medlemskap i NKRF, anbefale at Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal fortsetter medlemskapet i NKRF, så lenge de fleste andre sekretariatene også er medlem.

Jane Anita Aspen  
daglig leder

# NKRFs vedtekter

## § 1 FORBUNDETS VIRKEOMRÅDE

Norges Kommunerevisorforbund er en yrkesfaglig landssammenslutning og et serviceorgan som er åpen for alle (ansatte og virksomheter) som arbeider med revisjon av eller tilsyn med kommunal og fylkeskommunal virksomhet.

## § 2 FORMÅL

Norges Kommunerevisorforbund har som formål å fremme en sunn utvikling av revisjon og tilsyn i kommunal sektor til beste for kommuner og fylkeskommuner, herunder å:

- heve den faglige standarden
- ivareta etiske prinsipper
- bedre medlemmenes faglige kompetanse
- spre informasjon av faglig interesse
- informere om og markedsføre revisjon av og tilsyn med kommunal virksomhet
- sikre kvaliteten i arbeidet, herunder bl.a. ved en obligatorisk forbundsbasert kvalitetskontroll av revisjonsarbeidet
- styrke de kollegiale forhold
- ivareta interessene for revisjon og tilsyn i kommunal sektor overfor myndighetene.

NKRF skal som serviceorgan:

- gi råd og veiledning
- gi informasjon
- tilby kurs og etterutdanning.

## § 3 MEDLEMSKAP

Rett til personlig medlemskap har alle som arbeider med revisjon av eller tilsyn med kommunal virksomhet.

Rett til bedriftsmedlemskap har alle virksomheter som arbeider med revisjon av eller tilsyn med kommunal virksomhet.

Bedriftsmedlemskap er pliktig når virksomhetens daglige leder eller oppdragsansvarlige revisorer i virksomheten er personlig medlem og gir rettigheter og plikter i forhold til servicefunksjonen. Bedriftsmedlemskap krever minst ett personlig medlem.

Pensjonister kan opprettholde sitt medlemskap.

## § 4 LOKALFORENINGENE

En lokalforening med tilknytning til NKRF kan omfatte ett eller flere fylker eller deler av fylker. Den enkelte lokalforening bestemmer selv hvordan den skal organiseres. Lokalforeningens vedtekter kan ikke være i strid med forbundets vedtekter og de fastsatte [normalvedtekter for lokalforeninger](#). Vedtektene skal godkjennes av NKRFs styre.

Foreningene skal uttale seg om de spørsmål som styret ønsker opplysninger om, og er forbundets stedlige instans.

Lokalforeningene kan på eget initiativ ta opp saker som ønskes behandlet av styret eller forbundets faste komiteer.

## **§ 5 FORBUNDETS BESTEMMENDE ORGANER**

1. Årsmøtet
2. Styret

## **§ 6 ÅRSMØTET**

Årsmøtet er forbundets høyeste myndighet.

Ordinært årsmøte holdes hvert år på sted og til tid som fastsettes av styret.

Vanligvis skal møtet holdes innen utgangen av juni måned. Tiden for møtet skal fastsettes senest 8 uker før det holdes. Innkalling med utkast til foreløpig saksliste skal gjøres tilgjengelig for medlemmene med minst 4 ukers varsel.

Sakspapirene gjøres tilgjengelig for medlemmene senest 10 dager før årsmøtet.

Saker som ønskes lagt fram for årsmøtet, må være sendt inn til styret senest 6 uker før årsmøtet blir holdt.

Styret kan avgjøre om også forslag som kommer inn senere skal behandles.

Årsmøtet skal vedta den endelige sakslisten for møtet.

Årsmøtet velger først:

- A. møtedirigent og varadirigent
- B. møtesekretær
- C. fullmaktskomite
- D. 2 medlemmer til å gjennomgå og underskrive møteprotokollen sammen med dirigenten og møtesekretæren.

Ellers skal sakslisten omfatte:

1. Beretning fra styret - herunder også beretninger fra de enkelte komiteer



2. Regnskap med revisjonsberetning, herunder særskilt regnskap for kvalitetskontrollkomiteen
3. Andre saker som styret legger frem eller innsendte forslag i samsvar med 5<sup>1</sup>. ledd
4. Budsjett for neste år samt fastsetting av kontingenter for neste år, jf. § 9, og godtgjøring til NKRFs tillitsvalgte, jf. § 10
5. Budsjett for kvalitetskontrollkomiteen
6. Valg av leder og nestleder i styret
7. Valg av styremedlemmer med varamedlemmer i samsvar med § 10
8. Valg av 2 revisorer, jf. § 15
9. Valg av komiteer i samsvar med § 13
10. Andre valg som årsmøtet måtte bestemme.

Årsmøtet treffer sine vedtak med alminnelig flertall. Ved stemmelikhet - bortsett fra valg - er møtedirigentens stemme avgjørende.

Ved valg av tillitsverv kreves flertall av de stemmer som er avgitt. Dersom ingen får flertall ved første avstemming, holdes ny avstemming. Den som har fått flest stemmer ved denne avstemming, anses valgt. Det kan før ny avstemming gjøres vedtak om at det bare skal stemmes på to eller flere av dem som ved første avstemming har fått høyeste stemmetall. Dersom valget fremdeles ikke er avgjort fordi flere har fått like mange stemmer, treffes avgjørelsen ved loddtrekning.

1) Trykkfeil endret fra 3. til 5. ledd 10. mai 2011.

## **§ 7 EKSTRAORDINÆRT ÅRSMØTE**

Ekstraordinært årsmøte innkalles når minst 2 av styrets medlemmer eller når minst 10% av de personlige medlemmene eller 10 bedriftsmedlemmer krever det. Det innkalles med minst 14 dagers varsel. Møtet kan bare behandle de saker som var årsak til innkallingen. Saksliste må sendes sammen med innkallingen.

## **§ 8 REPRESENTASJON**

På årsmøtet skal fullmaktskomiteen gjøre kjent hvor mange stemmeberettigede av personlige medlemmer og bedriftsmedlemmer som er til stede.

Kontingent skal være innbetalt til NKRF senest 30 dager før årsmøtet for å kunne avgi stemme på årsmøtet.

Et personlig medlem har en stemme, og kan i tillegg ha inntil 5 personlige fullmakter. Styret kan fastsette frist for innmelding av personlige fullmakter i forkant av årsmøtet.

Et bedriftsmedlem har fra 1 til 3 stemmer, og inndeles i 3 kategorier etter kontingentens størrelse, fordelt slik:

Kategori A: inntil 20 000 -> 1 stemme

Kategori B: 20 001-50 000 -> 2 stemmer

Kategori C: 50 001-90 000 -> 3 stemmer

Bedriftsmedlemskap gir ikke rett til å representere andre bedriftsmedlemmer etter fullmakt.

Bedriftsmedlemmer kan la seg representere med annen ansatt enn daglig leder/oppdragsansvarlig revisor.

## **§ 9 FORBUNDSKONTINGENT**

- Årsmøtet fastsetter kontingent for personlige medlemmer og bedriftsmedlemmer.
- Kontingent innbetales etter de frister som fastsettes av styret.
- Æresmedlemmer og pensjonister fritas for kontingent.
- Utmelding må skje skriftlig innen 01.01. eller 01.07, ellers må kontingent betales også for det halvår som følger etter utmeldingen.
- Medlemmer som etter purring ikke har betalt kontingent for tidligere år, betraktes som strøket.

## **§ 10 STYRET**

Forbundet ledes av et styre på 5 medlemmer, hvorav 2 hhv. 3 annet hvert år, velges for 2 år.

Valgene foretas av årsmøtet. Lederen og nestlederen velges først ved særskilt valg. Deretter velges 3 styremedlemmer og 2 varamedlemmer i prioritert rekkefølge.

Styret er vedtaksført når minst 3 medlemmer møter. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

Det skal føres protokoll fra møtene.

Går noen av de valgte styremedlemmene ut av forbundet, tiltrer varamedlemmene for resten av perioden.

Årsmøtet bestemmer gjennom budsjettbehandlingen om forbundets tillitsvalgte skal ha godtgjøring for sitt arbeid. For møter og reiser dekkes skyss- og kostgodtgjøring etter KS' satser.

## **§ 11 STYRETS MYNDIGHETSOMRÅDE**

Ut over det som går fram av foranstående, skal styret:

1. Behandle og innstille beretning og regnskap for foregående periode.
2. Behandle og godkjenne forslag og utredninger fra komiteer oppnevnt av årsmøtet.
3. Fastsette standarder m.v. knyttet til god kommunal revisjonsskikk og god kommunal revisorskikk.
4. Forberede og innkalle årsmøtet i samsvar med §§ 6 og 7.
5. Avgi uttalelser på forbundets vegne.
6. Oppnevne personer til å representere forbundet.

7. Foreta nødvendige suppleringsvalg for tillitsvalgte som er fratrudd.
8. Oppnevne arbeidsgrupper til å forberede/utrede saker for styret.
9. Avgjøre tvister om tolkning av forbundets og lokalforeningenes vedtekter
10. Være ankeinstans for saker avgjort av disiplinærkomiteen
11. Avgjøre organisasjonsmessige tvister som ikke direkte kan klargjøres med grunnlag i vedtektene.
12. Styret ansetter daglig leder og øvrige medarbeidere og fastsetter deres lønn og arbeidsvilkår for øvrig. Ansettelse av medarbeidere og fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for disse, kan delegeres til daglig leder.

## **§ 12 DAGLIG LEDER**

Daglig leder har møteplikt og talerett på styremøtene, og kan la seg representere med annen ansatt.

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold.

Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og styret for øvrig måtte bestemme.

Daglig leder har det administrative ansvar for forbundets løpende drift og det faglige og administrative ansvar for servicefunksjonen.

## **§ 13 OPPNEVNING AV KOMITEER OG REVISORER**

Etter forslag fra valgkomiteen velger årsmøtet disse komiteer:

- A. Disiplinærkomite
- B. Kvalitetskontrollkomite
- C. Hederstegnkomite
- D. Revisjonskomite
- E. Regnskapskomite
- F. Forvaltningsrevisjonskomite
- G. Kontrollutvalgskomite
- H. Selskapskontrollkomite

Komiteene består av 3 medlemmer som velges for 2 år, hvorav 2 hhv. 1 annet hvert år.

Valgkomiteen innstiller også på valg av to revisorer for 2 år, hvorav 1 velges annet hvert år. En vararevisor velges for ett år.

Etter forslag fra styret velger årsmøtet valgkomite bestående av tre medlemmer for ett år.

Årsmøtet utpeker lederne. Det velges ett varamedlem med unntak for kvalitetskontrollkomiteen, der det velges 2 varamedlemmer – 1 blant regnskapsrevisorene og 1 blant forvaltningsrevisorene. Styret kan fastsette reglement for komiteene.

## **§ 14 FORBUNDETS HEDERSTEGN**

Personer som gjennom en årrekke har utført aktiv innsats for forbundet eller dets medlemmer, kan tildeles forbundets hederstegn i gull eller sølv med diplom. Gullmerket tildeles kun medlemmer av forbundet, mens sølvmerket kan tildeles også ikke-medlemmer.

Hederstegnkomiteen legger fram forslag om tildeling av forbundets hederstegn for styret til avgjørelse. Utdeling bør skje i forbindelse med et årsmøte.

Æresmedlemmer utnevnes av årsmøtet etter innstilling fra styret.

## **§ 15 REGNSKAP OG REVISJON**

Forbundets regnskap føres etter regnskapsloven.

Regnskapet skal undertegnes av styret.

Revisor avgir revisjonsberetning til årsmøtet.

## **§ 16 SUSPENSJON**

Styret kan suspendere tillitsvalgte fra sine tillitsverv. Disiplinærkomiteens uttalelse skal innhentes før styret fatter sitt vedtak. Suspensjonsvedtak forelegges årsmøtet til orientering. Vedkommende skal gis anledning til å gi skriftlig og/eller muntlig redegjørelse for styret.

## **§ 17 EKSKLUSJON**

Gjør et medlem seg skyldig i handling eller atferd innenfor eller utenfor organisasjonen til skade for organisasjonens interesser eller anseelse, har styret rett til å ekskludere vedkommende. Disiplinærkomiteens uttalelse skal innhentes før styret fatter sitt vedtak. Et ekskludert medlem kan anke saken inn for årsmøtet uten at anken har oppsettende virkning. Vedkommende skal gis anledning til å gi skriftlig og/eller muntlig redegjørelse overfor årsmøtet.

## **§ 18 VEDTEKTSENDRINGER**

Forslag til endringer i disse vedtekter må sendes inn til styret i samsvar med § 6. Forslaget må oppnå minst 2/3 flertall av årsmøtets samlede stemmetall for å bli vedtatt.

## **§ 19 OPPLØSNING**

Oppløsning av Norges Kommunerevisorforbund kan bare gjennomføres på ordinært årsmøte, og vedtaket krever minst 2/3 av årsmøtets samlede stemmetall. Det samlede stemmetall må utgjøre minst 30% av medlemsmassen (totalt antall stemmer).

Beslattes forbundet oppløst, skal årsmøtet vedta anvendelse av forbundets midler til et formål som fremmer en sunn utvikling av revisjon og tilsyn i kommunal sektor til beste for kommuner og fylkeskommuner.

**§ 20 IKRAFTTREDEN**

Vedtektene trer i kraft umiddelbart etter årsmøtets vedtak. Vedtektene ble sist endret ved årsmøtets vedtak 11. juni 2017.

# Regler for obligatorisk etter- og videreutdanning for personlige medlemmer av Norges Kommunerevisorforbund

*(Fastsatt av NKRFs landsmøte 16. juni 2000. Sist endret av NKRFs årsmøte 12. juni 2018)*

## Virkeområde

1. Medlemmer av Norges Kommunerevisorforbund (NKRF) som utfører lovbestemt revisjon og sekretariatsoppgaver for kontrollutvalg omfattes av forbundets regler for etter- og videreutdanning.

## Formål

2. Gjennom målrettet etter- og videreutdanning skal medlemmenes kompetanse vedlikeholdes og utvikles slik at oppdragsgiver er sikret en høy faglig kvalitet på den revisjon og sekretariatstjeneste som utøves av NKRFs medlemmer.

## Krav til etterutdanning

3. Innenfor en 3-års periode er oppdragsansvarlige revisorer og medlemmer som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalg forpliktet til å gjennomføre nødvendig etter- og videreutdanning innenfor relevante fagområder med til sammen 105 kurstimer. De øvrige ansatte (jf. pkt. 1) er forpliktet til å gjennomføre etter- og videreutdanning med til sammen 63 timer innenfor en 3-års periode.

Det kan godskrives maksimum 70 timer for oppdragsansvarlige revisorer og medlemmer som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalg/42 timer for de øvrige ansatte og kreves minimum 14 timer pr. år for alle.

4. Medlemmer av NKRF som underviser på relevante kurs, seminarer med mer godskrives for dette. 2)

Utgivelse av relevante fagartikler/-publikasjoner kan godskrives. 3)

Arbeid som tillitsvalgt i NKRFs styre, komiteer (unntatt valgkomiteen og hederstegnkomiteen) og andre utvalg e.l. nedsatt av årsmøtet eller styret kan godskrives med inntil 14 timer pr. år. 1)

5. En 3-års periode regnes alltid fra 1. januar. Nye medlemmer som er innmeldt før 30. juni starter sin periode fra 1. januar i innmeldingsåret, mens nye medlemmer innmeldt etter 30. juni starter sin periode 1. januar året etter. 4)

## Krav til opplæringens faglige innhold

**6.** Deltakelse på kurs, seminar, bedriftsinterne kurs med mer kan godskrives når det kan bekreftes at opplæringstiltaket har et tilfredsstillende faglig nivå og er relevant for utøvelsen av yrket.

Opplæring som godskrives må ha hatt en varighet på minimum 2 timer.

### **Opplæringstiltak**

**7.** Opplæringstiltak arrangert av NKRF sentralt vil som hovedregel være godkjent.

Relevant opplæring i regi av lokalforeninger tilknyttet NKRF kan som hovedregel godskrives innenfor etterutdanningsordningen.

Relevant opplæring arrangert av utdanningsinstitusjoner, internt i virksomheten eller av andre kan også godskrives.

Relevant videreutdanning i form av offentlig godkjente kurs kan godskrives med 5 timer pr. studiepoeng etter avlagt eksamen.

**8.** NKRFs styre avgjør tvister om opplæringstiltak er innenfor den obligatoriske etter og videreutdanningsordningen. Ankeinstans er årsmøtet.

### **Registrering og dokumentasjon**

**9.** Alle virksomhetene er selv ansvarlig for registrering og dokumentasjon av gjennomførte kurs som for revisjonsvirksomhetene blir underlagt kvalitetskontrollens oppfølging. Sekretariatsvirksomhetene skal rapportere årlig til NKRF om antall timer gjennomførte opplæringstiltak pr. personlige medlem.

Virksomhetene må selv sørge for utarbeidelse av en samleoppgave over gjennomførte opplæringstiltak over 3 år.

### **Oppfølging**

**10.** Medlemmenes etterlevelse av reglene vil bli fulgt opp i forbindelse med forbundets kvalitetskontroller for revisorene og ved stikkprøver fra NKRF for medlemmene som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalg.

### **Dispensasjoner**

**11.** Styret kan ved utgangen av perioden, i særskilte tilfeller, dispensere for at timetallskravet ikke er oppfylt.

**12.** Ved permisjon, langvarig sykdom eller redusert stilling kan 3-års perioden for gjennomføring av opplæringstiltak forlenges tilsvarende.

### **Ikrafttredelse**

**13.** Ordningen innføres fra 1. januar 2001 for revisorene og fra 1. januar 2019 for medlemmene som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalg.

### **Tolkninger av reglene foretatt av NKRFs styre**

**1)** Bestemmelsen omfatter også kvalitetskontrollører engasjert av NKRF, jf. styresak 29/2007 av 9. juni 2007.

**2)** Det kan godskrives 3 timer pr. time undervisning ved første gangs gjennomføring. For andre og tredje gjennomføring av samme undervisning innen samme kalenderår, kan det godskrives 1 time pr. time undervisning, jf. styresak 36/2007 av 22. august 2007.

**3)** Det kan godskrives 1 time pr. hele A4-side skrevet i Word-format eller tilsvarende (ordinær skriftstørrelse), jf. styresak 36/2007 av 22. august 2007.

**4)** Punkt 5 i reglene tolkes slik at når noen endrer stilling i samme virksomhet fra medarbeider til oppdragsansvarlig revisor etter 30.6., oppfattes de som «nye» medlemmer, og de må derfor tilfredsstille etter- og videreutdanningskravene for oppdragsansvarlige revisorer over en treårs-periode med virkning fra og med 1.1. det påfølgende kalenderår, jf. styresak 51/2018 av 31. august 2018.



## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 15/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### ORGANISERING AV FORHANDLINGER OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR -

#### Daglig leders innstilling

1. Styret tar organisering av forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår til etterretning.
2. Styret fastsetter årlig ramme for lønnsforhandlingene. Dette gjøres etter at det sentrale oppgjøret er avsluttet.
3. Det velges følgende forhandlingsutvalg for valgperioden:
  - a. Forhandlingsutvalg for lokale lønnsforhandling for rådgiver; Styreleder, nestleder i styret og daglig leder.
  - b. Forhandlingsutvalg for lokale lønnsforhandlinger for daglig leder; Styreleder og nestleder i styret.
  - c. Forhandlingsutvalg for arbeidsvilkår for sekretariatets ansatte; Styreleder og nestleder i styret.
4. Det føres protokoll ved alle forhandlinger. Forhandlingsutvalget orienterer styret om resultat av forhandlingene i påfølgende styremøte.

#### Saksopplysninger

Lønns- og arbeidsforhold for sekretariatets ansatte følger tariffavtale mellom Kommunenes Sentralforbund og arbeidstakerorganisasjonene (Hovedtariffavtalen).

Styret for Kontrollutvalgssekretariatet vedtok i møte 23.03.15, sak 05/15 organiseringer om forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår og i sak 06/15 Opprettelse av forhandlingsutvalg.

Vedlagt følger:

- Saksprotokoll fra styremøte 23.3.2015, sak 05/15 og 06/15.
- Hovedavtalen 01.01.2020-31.12.2021
- Hovedtariffavtalen 1.5.2018-30.4.2020

#### VURDERING

Teksten som står i kursiv er sitat fra Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen.

#### Lønnsforhandlinger

De ansatte i sekretariatet er plassert i Hovedtariffavtalen kapittel 5. Som innledende merknad til dette kapitlet står:

1. *Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.*
2. *Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.*
3. *Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.*

*Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder. Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.*

*Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5. De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i HTA, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4. (Hovedavtalen 1.1.2020-31.12.2021)*

På grunn av situasjonen knyttet til Koronapandemien, så er de sentrale lønnsforhandlingene i år utsatt til høsten. Oppstart av hovedtariffoppgjøret 2020 var planlagt til 1. april 2020. Det er blitt enighet om å utsette oppstart av hovedtariffoppgjøret 2020. Hovedtariffavtalen (01.05.2018 – 30.04.2020) er prolongert til 15.9.2020.

#### Prinsipper for lønnsfastsettelse

*Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. 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.*

*Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.*

Daglig leder vil anbefale at styret fastsetter en ramme for de lokale- forhandlingene etter at det sentrale oppgjøret er klart. Selve forhandlingen overlates til et forhandlingsutvalg.

#### **Forhandling om lokale særavtaler**

Forhandlingsutvalget fastsatte i møte 8.9.2015 at arbeidstid for de ansatte i romjula er 10-14. De ansatte har fri enten julaften eller nyttårsaften, samt en dag i romjula. Dette var i tråd med de avtaler som Kommunerevisjonsdistrikt 2 hadde på dette tidspunktet.

Siden sekretariatet ble opprettet har det bare vært avholdt denne ene forhandlingen, som kan tolkes som en lokal særavtale.

I Hovedavtalens § 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler fremgår følgende:

*Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.*

*Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.*

Det blir foreslått at forhandlingsutvalget også gjennomfører forhandlinger om særavtaler dersom det blir meldt behov for slike forhandlinger.

## **KONKLUSJON**

Det har fra tidligere styre vært uttrykt at det ikke er formålstjenlig at hele styret skal være forhandlingsutvalg i saker som gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Daglig leder foreslår derfor at det videreføres ordningen med at det velges et forhandlingsutvalg som har ansvar for disse forhandlingene.

Det skal føres protokoll ved alle forhandlingen. Styret blir informert om resultat av forhandlingene i førstkommende styremøte. Dette for å sikre informasjon til alle parter og for å sikre at prinsipp og vedtekter lagt av styret blir fulgt.

Jane Anita Aspen  
daglig leder

<b>ST 05/15</b>	<b>KU SEKRETARIATET. ORGANISERING AV FORHANDLINGER OM LØNNS- OG ARBEIDSFORHOLD</b>
-----------------	--

### **Styrets vedtak**

Styret tar organisering av forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår for sekretariatets ansatte til etterretning.

### **Styrets behandling**

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med sekretærens innstilling. (9 voterende).

<b>ST 06/15</b>	<b>KU SEKRETARIATET. OPPRETTELSE AV FORHANDLINGSUTVALG</b>
-----------------	--

### **Styrets vedtak**

1. Lønnsforhandlinger for sekretariatets ansatte følger av Delegasjonsreglement daglig leder § 2 og forhandlingsutvalget består av; daglig leder, styreleder og nestleder i styret.
2. Forhandlingsutvalg for fastsetting av lønn for daglig leder og forhandlingsutvalg for forhandlinger om arbeidsvilkår for sekretariatets ansatte består av; styreleder og nestleder.
3. Det skal legges frem protokoll til styret etter alle forhandlinger.

### **Styrets behandling**

Det ble i møtet fremmet forslag om at pkt. 2 ble endret til at forhandlingsutvalget bare skulle bestå av to personer; leder og nestleder:

2. Forhandlingsutvalg for fastsetting av lønn for daglig leder og forhandlingsutvalg for forhandlinger om arbeidsvilkår for sekretariatets ansatte består av; styreleder og nestleder.

Styret fattet enstemmig vedtak i samsvar med omforent forslag fra styrets medlemmer. (9 voterende)

### **Sekretærens innstilling**

1. Lønnsforhandlinger for sekretariatets ansatte følger av Delegasjonsreglement daglig leder § 2 og forhandlingsutvalget består av; daglig leder, styreleder og nestleder i styret.
2. Forhandlingsutvalg for fastsetting av lønn for daglig leder og forhandlingsutvalg for forhandlinger om arbeidsvilkår for sekretariatets ansatte består av; styreleder, nestleder og ett annet medlem av styret, for denne valgperioden.....
3. Det skal legges frem protokoll til styret etter alle forhandlinger.

*KS*

# Hovedavtalen

01.01.2020-31.12.2021

KF

© 2020 KF (Kommuneforlaget AS)

1. utgave, 1. opplag 2020

Omslags fotografi: © Marianne Christine Strand

Omslag: HAVE A BOOK

Sats: HAVE A BOOK

Trykk og innbinding: Merkur Grafisk AS

ISBN: 978-82-446-2377-3

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med KF er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, Interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

---

KF

Postboks 1263 Vika

0111 OSLO

Telefon: 24 13 28 50

Henvelnelser vedrørende utgivelsen rettes til:

[kundeservice@kf.no](mailto:kundeservice@kf.no)

[www.kf.no](http://www.kf.no)

---

# KS sitt forord

KS og arbeidstakarorganisasjonane har blitt samde om ein revidert hovudavtale som gjeld ut 2021. Endringane er ikkje omfattande, men gir ei god retning for å utvikle kommunesektoren. Vi har endra hovudavtalens formål for å tydeleggjere at klima- og miljøtiltak som fremmer berekraftsmåla, inngår som ein del av partssamarbeidet. Og vi løfter fram samarbeidet på arbeidsplassen som viktig for eit inkluderande, helsefremmande og førebyggjande arbeidsmiljø.

Del A regulerer forhandlingsordninga. Her inngår mellom anna reglar om partsforhold, prosedyrereglar for inngåing av tariffavtalar, avklaringar om lokale lønnsforhandlingar, og reglar om tvisteløysningar og konflikhtar. Del B og C regulerer blant anna det lokale partssamarbeidet og partane sine gjensidige rettar og plikter. Hovudavtalen er rammeprega og gir dermed dei lokale partar eit stort handlingsrom for å finne *si* form på partssamarbeidet.

Målet for kommunane/fylkeskommunane/bedriftene er å tilby innbyggerane best moglege tenester og å sikre god demokratisk styring. Endra krav til tenestene, auka grad av digitalisering og stramme økonomiske rammesvilkår betyr at kommunesektoren er i kontinuerleg omstilling. Hovudavtalen er eit verkemiddel for å sikre gode prosessar mellom partane og for å utvikle kvalitativt gode tenester i kommunar/fylkeskommunar/bedrifter med tilknytning til kommunesektoren.

Samarbeidet med tillitsvalde er basert på tillit og gjensidig forståing for partane sine ulike roller. Det er derfor viktig å involvere tillitsvalde så tidleg som mogleg når omstilling og reformer skal gjennomførast.

I dette opptrykket av Hovudavtalen er protokoll frå forhandlingane og B-rundskriv 1/2020 tatt inn bak i avtalen. Rundskrivet gir ei nærmare omtale av sentrale tema i Hovudavtalen der partane har ei felles forståing.

Partane har i fellesskap utvikla *Hovedavtaleveilederen*. Heftet gir rettleiing om korleis partane meiner dei mest sentrale reglane kan, og i nokre tilfelle skal, forståast. Eg oppfordrar alle til å bruke rettleiaren aktivt. Du finn den på [www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/](http://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/)

KS

Februar 2020

*Tor Arne Gangsø*

Arbeidslivsdirektør

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedavtalen. Det gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:

**LO Kommune**

EL & IT forbundet  
Fagforbundet  
Fellesforbundet  
Fellesorganisasjonen  
Creo  
Skolenes landsforbund

**YS Kommune (YS-K)**

Delta  
Skolelederforbundet  
Parat  
STAFO  
Yrkestrafikkforbundet

**Unio**

Akademikerforbundet  
Bibliotekarforbundet  
Den norske kirkes presteforening  
Det Norske Diakonforbund  
Det norske maskinistforbund  
Norsk Ergoterapeutforbund  
Forskerforbundet  
Norsk Fysioterapeutforbund  
Norsk Radiografforbund  
Norsk Sykepleierforbund  
Utdanningsforbundet

**Akademikerne kommune**

Arkitektenes Fagforbund  
Den norske jordmorforening  
Den norske legeforening  
Den norske tannlegeforening  
Den norske veterinærforening  
Econa



Juristforbundet  
Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening  
Naturviterne  
NITO - Norges Ingeniør og teknologorganisasjon  
Norges Farmaceutiske Forening  
Norsk Lektorlag  
Norsk psykologforening  
Samfunnsviterne  
Samfunnsøkonomene  
Tekna

**Frittstående forbund**

Lederne  
Folkehøgskoleforbundet

# Innhold

Hovedavtalen .....	8
Formål .....	8
<b>Del A</b>	
<b>Forhandlingsordningen .....</b>	<b>9</b>
§ 1 Partsforhold og definisjoner .....	9
§ 2 Virkeområde .....	10
§ 3 Varighet .....	10
§ 4 Forhandlingsrett/-plikt .....	11
§ 5 Interesstevister og sympatiaksjoner .....	15
§ 6 Tvisteløsning .....	17
§ 7 Rettstvister .....	19
<b>Del B</b>	
<b>Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9 .....</b>	<b>20</b>
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse .....	20
§ 2 Definisjoner .....	22
§ 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter .....	23
§ 4 Partssammensatte utvalg .....	30
§ 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9 ...	31
§ 6 Arbeidsmiljøutvalg .....	31
§ 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering .....	31
§ 8 Permittering .....	32
§ 9 Fagforeningskontingent .....	33

---

## Del C

Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9 .....	34
§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse .....	34
§ 2 Definisjoner .....	36
§ 3 Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter .....	37
§ 4 Konsernbestemmelser .....	41
§ 5 Arbeidsmiljøutvalg .....	43
§ 6 Kompetanseutvikling .....	43
§ 7 Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift .....	44
§ 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering .....	45
§ 9 Permittering .....	46
§ 10 Fagforeningskontingent .....	47
Vedlegg .....	48
Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2020-31.12.2021 .....	48
B-rundskriv nr. 1-2020: Hovedavtalen 1.1.2020-31.12.2021 .....	50

# Hovedavtalen

## Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

# Del A

## Forhandlingsordningen

### § 1 Partsforhold og definisjoner

#### § 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes hovedtariffavtale mellom partene.

Merknad til § 1

*Dersom en frittstående arbeidstakerorganisasjon krever partsstatus i KS' avtaleverk, skal KS drøfte dette med forhandlingssammenslutningene før slik partsstatus eventuelt gis.*

#### § 1-2 Hovedtariffavtaler

Hovedtariffavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

#### § 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Forhandlinger om slike avtaler skjer uavhengig av forhandlinger om denne avtalen og Hovedtariffavtalen.

#### § 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder mellom kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

#### § 1-5 Forhandlingssammenslutninger

Med en forhandlingssammenslutning forstås en sammenslutning av organisasjoner på arbeidstakersiden som er bundet av medlemskap og vedtekter og/eller forpliktende samarbeidsavtale.

Følgende sammenslutninger har status som forhandlingssammenslutning:

- LO Kommune - forhandlingssammenslutning
- YS Kommune (YS-K)
- Unio
- Akademikerne kommune

Nye forhandlingssammenslutninger må representere minst 3 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 20 000 medlemmer i KS' tariffområde, eller representere minst 2 arbeidstakerorganisasjoner og ha minst 40 000 medlemmer i KS' tariffområde.

En forhandlingssammenslutning må godkjennes av KS før rettigheter foreligger etter denne avtalen.

## § 1-6 Tariffavtaler for bedrifter

Tariffavtaler for bedrifter gjelder mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon etter samme struktur som §§ 1-1 til 1-5. KS er overordnet tariffpart i alle tariffavtaler som inngås av Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen er felles for KS og Samfunnsbedriftene.

## § 2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av de hovedtariffavtaler som er eller blir opprettet. Hovedavtalen består av tre deler:

Del A regulerer forhandlingsordningen.

Del B gjelder kommuner/fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 9.

Del C gjelder selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kap. 9.

## § 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2020 til 31.12.2021.

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

## § 4 Forhandlingsrett/-plikt

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler som nevnt under § 1-1 til § 1-4.

### § 4-1 Forhandlinger om Hovedavtalen

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedavtale med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

### § 4-2 Forhandlinger om hovedtariffavtaler

Forhandlinger skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om hovedtariffavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene.

### § 4-3 Forhandlinger om sentrale særavtaler

- a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene.
- b) Forhandlinger om sentrale forbundsvise særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Sentral særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

#### **§ 4-4 Plikter og fullmakter ved interessetvist**

Ved sentrale forhandlinger, mekling og/eller nemndsbehandling representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

Ved avslutning av forhandlinger eller mekling skal forhandlingssammenslutningens delegasjon på vegne av alle de arbeidstakerorganisasjoner som er bundet av medlemskap eller samarbeidsavtale med sammenslutningen, enten anbefale eller forkaste tilbud. Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- eller meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av forhandlingsforslag skal forhandlingssammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.

Ved forhandlingssammenslutningens forkastelse av meklingsforslag skal forhandlingssammenslutningen tilsvarende ta ansvaret for eventuell plassfrettedelse.

Ved forhandlingssammenslutningens anbefaling av forhandlings-/meklingsforslag kan ikke den enkelte medlemsorganisasjon / organisasjon med forpliktende samarbeidsavtale iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager.

Organisasjoner som ikke er tilknyttet en forhandlingssammenslutning kan ikke iverksette arbeidskamp før forhandlingssammenslutningenes/KS' endelige svar foreligger.



## § 4-5 Forhandlinger om lokale særavtaler

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan de føre forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjons/forhandlingssammenslutningens lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen benyttes fullt ut er den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift forpliktet av denne avtale til ikke å slutføre forhandlinger om lokale særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningen.

Særavtalen må, hvis annet ikke er avtalt, sies opp skriftlig minst 3 måneder før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen. Lokal særavtale binder partene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.

## § 4-6 Lokale forsøksordninger

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd.

Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet.

De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.

## § 4-7 Lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene, jf. dog 2. ledd nedenfor.

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlingssammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemplene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

## § 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter

- a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter Samfunnsbedriftene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer.
- b) Samfunnsbedriftene skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.
- c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom Samfunnsbedriftene og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og Samfunnsbedriftene er enig om det.
- d) Medlemmer av Samfunnsbedriftene innplasseres i Samfunnsbedriftenes Hovedtariffavtaler eller Hovedtariffavtalen i KS´ tariffområde. Innplassering skjer ved innmelding etter enighet etter avtalenes omfangsbestemmelser, eller ved enighet om en ny hovedtariffavtale.

Ved uenighet om innplassering, videreføres lønns- og arbeidsvilkår på innmeldingstidspunktet i bedriften, ut tariffperioden. Innplassering blir tema i hovedoppgjøret i KS.

- e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for Samfunnsbedriftene og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning etter § 4-3.
- f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i Samfunnsbedriftenes tariffavtaler.
- g) Enhver tariffavtale inngått av Samfunnsbedriftene, krever godkjenning fra KS før den kan vedtas av Samfunnsbedriftene.

## § 5 Interesstevister og sympatiaksjoner

### § 5-1 Interesstevister

#### § 5-1-1 Konflikter - kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.

- d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra Samfunnsbedriftenes side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på Samfunnsbedriftenes vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.
- e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og Samfunnsbedriftene ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for Samfunnsbedriftene egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av Samfunnsbedriftene.
- f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Arbeidsgiver dekker premie for fortsatt medlemskap i AFP- og tjenestepensjonsordningen opp til 1 måned. Etter dette, og så lenge konflikten varer, kan arbeidsgiver kreve refusjon av premie fra den berørte arbeidstakerpart, slik at den streikende opprettholder sine pensjonsrettigheter også under langvarig konflikt.

### § 5-1-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

- a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.

Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

- b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

### § 5-1-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsettvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

#### § 5-1-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

#### § 5-2 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandling mellom henholdsvis KS eller Samfunnsbedriftene og den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 5-1.

### § 6 Tvisteløsning

#### § 6-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvisе særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/Samfunnsbedriftene
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

## § 6-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av de lokale parter kan bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmekler.

Bestemmelsene under dette punkt gjelder også alle tvister etter Hovedtariffavtalen kapittel 3 pkt. 3.4.2 og 3.4.3, kapittel 4 pkt. 4.2.2, og kapittel 5 pkt. 5.1.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd kan inngå avtale hvor voldgiftsformen pendelvoldgift er lokal tvisteløsningsmodell (gjelder tvister etter Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, kap. 3, pkt. 3.2).

## § 6-3 Hovedtariffavtalen kap. 4 pkt. 4.2.1 – Anke

Det sentrale ankeutvalget, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.2.1 består av tre medlemmer sammensatt slik:

- 1 leder oppnevnt av Riksmekler
- 1 representant fra forhandlingssammenslutningen
- 1 representant fra KS

Det sentrale ankeutvalget treffer avgjørelse med bindende virkning.

## § 7 Rettstvister

§ 7-1 Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har fremsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KS/Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7-2 KS er overordnet tariffpart i tariffavtaler inngått av Samfunnsbedriftene. KS har søksmålskompetanse i alle tariffavtaler inngått av KS og Samfunnsbedriftene. KS forplikter Samfunnsbedriftene og dets medlemmer i rettstvister og andre tvister innenfor Arbeidsrettens kompetanse. Bli en tvist ikke løst ved forhandlinger etter § 7-1, bringes tvisten inn for KS og angjeldende arbeidstakerorganisasjon eller forhandlingssammenslutning. Der søksmålskompetansen er delegert til Samfunnsbedriftene bringes tvisten inn for Samfunnsbedriftene og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Inngås lokal særavtale etter § 4-6 og eventuell uenighet ikke løses ved lokale forhandlinger, løses tvisten ved bruk av lokal nemnd, jf. § 6-2.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet. Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

# Del B

## Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kapittel 9

### § 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

#### § 1-1 Formål

Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra - gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse - til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.

#### § 1-2 Samarbeid

Kommunesektoren er i stadig endring. Innbyggere og brukere har økende forventninger til tjenestene. Det gjelder så vel omfang som kvalitet og tilgjengelighet, og stiller arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner overfor nye utfordringer med hensyn til samarbeid. Innenfor rammen av vedtatte økonomiske og politiske mål vil et godt samarbeid være av avgjørende betydning for utvikling av tjenestene. Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer overfor arbeidsgiver. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass.



Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen.

Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.

### § 1-3 **Former for medbestemmelse**

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Partene skal som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

### § 1-4 **Omstilling og utvikling**

Målsettingen med omstillings- og utviklingsarbeid er å gi innbyggerne best mulig service ved å oppnå høyest mulig kvalitet og forbedret faglig standard på tjenestene ved riktig bruk av økonomiske, menneskelige og politiske ressurser.

Det er partenes forutsetning at omstillings- og utviklingsarbeid tar utgangspunkt i virksomhetens behov for utvikling og skal medvirke til å gjøre offentlig virksomhet konkurransedyktig så vel faglig som økonomisk. Dette stiller krav til ledere på alle nivå om et særlig ansvar og til medarbeiderne om å ta et medansvar for videreutvikling av virksomheten.

#### § 1-4-1 **Omorganisering**

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- omorganisering/omlegging av driften
- rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
- informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks. bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønsordning)

### § 1-4-2 Konkurransetsetting

- a) Arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene skal være representert i administrative ad hoc-grupper som utreder mulig konkurranseutsetting.
- b) Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ.
- c) Det vises til lov om offentlige anskaffelser med forskrifter og ILO-konvensjon nr. 94.

### § 1-4-3 Kommunal samhandling / interkommunalt samarbeid

Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B, §§ 3-3 a) og b).

### § 1-5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Felles lokal skolering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel og de lokale parter bør drøfte behovet for slik skolering.

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar.

På evalueringsmøtet skal det drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren om den praktiske tilretteleggingen av arbeidet, jf. blant annet HA del B § 3. Det føres referat fra møtene.

## § 2 Definisjoner

### § 2-1 Arbeidsgiver

Kommunestyret, fylkestinget, styret eller den som er delegert slik myndighet.

Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.

## § 2-2 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtalen.

## § 2-3 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. HA del B § 3-3 d).

## § 2-4 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen som er valgt/utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som til ligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. HA del B § 3-3 f).

## § 2-5 Forhandlingssammenslutningsutvalg

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i forhandlingssammenslutningen.

## § 2-6 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte i en arbeidstakerorganisasjon.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

# § 3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

## § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

- c) Ved endringer og omstillinger
  - i kommunen/fylkeskommunen/bedriften
  - mellom kommuner/fylkeskommuner
  - ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.
- d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
  - ledige og nyopprettede stillinger
  - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
- f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.
- g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
- h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
- i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

### § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.
- b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler.

- c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
- d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.
- f) Tillitsvalgt skal prioritere møter hvor arbeidsgiver innkaller, jf. dog § 3-4 fjerde ledd.
- g) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

### **§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp**

- a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).
- b) Det er avgjørende for suksess og effektivitet at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig. På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.

Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.

Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.

- c) Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:
- (1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
  - (2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper.

Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

Ut fra lokale forhold, jf. § 3-3 a), drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2).

Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer.

- (3) Organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordningen, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer.

Forhandlingssammenslutninger med færre medlemmer enn 200, får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og 200.

Arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.

Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.

- d) Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, jf. dog HA del B § 2-3.
- e) Ut over ordningen etter § 3-3 d) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunens/fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i denne avtalen.
- f) Forhandlingssammenslutning som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgt-ordning.
- g) Valg av tillitsvalgte etter denne avtale må meddeles skriftlig til arbeidsgiver. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreer når melding er mottatt av arbeidsgiver.
- h) Arbeidstakerorganisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune/fylkeskommune har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte. Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.
- i) Fellestillitsvalgt og tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som den fellestillitsvalgte representerer, utgjør forhandlingssammenslutningsutvalg, og kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.
- j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.
- k) Arbeidsgiver stiller til disposisjon kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som ikke har hel permisjon, skal det så langt det er praktisk mulig gis nødvendig kontorplass.

- l) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-3 c), lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser forholdsmessig. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.
  
- m) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuell skifte av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avancement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

### § 3-4 **Retten til fri fra ordinært arbeid**

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.

I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.



## § 3-5 Permisjon

Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling.

- a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
  
- b) Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
  
- c) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons
  - styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
  - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
  - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
  - og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

- d) Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/ forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

## § 3-6 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

### § 3-7 **Tillitsvalgtes oppsigelsesvern**

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i kommunen/fylkeskommunen.

## § 4 **Partssammensatte utvalg**

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommuneloven § 5-11. Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlingssammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

## § 5 Særskilt for kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven kapittel 9

- a) Kommunestyret/fylkestinget kan gjennom fastsetting av foretakets vedtekter delegere forhandlingsansvaret til foretaket.
- b) Der forhandlingsansvaret er delegert til foretaket, jf. litra a), skal forhandlingene føres mellom foretakets styre/ledelse og tillitsvalgt i foretaket, eventuelt med bistand fra hovedtillitsvalgt i kommunen/fylkeskommunen.
- c) Foretaket omfattes ikke av nye lokale særavtaler som inngås av kommunen/fylkeskommunen, med mindre de lokale parter i foretaket bestemmer noe annet.
- d) Der de ansatte er representert i foretakets styre, gjelder ikke Hovedavtalen del B § 4.
- e) Ved beregning av tillitsvalgtressurs i kommunen/fylkeskommunen etter § 3-3 medregnes ansatte i foretaket.

## § 6 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1 med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2. Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

## § 7 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker i kommunal sektor

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte kommune/fylkeskommune. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

## **§ 8 Permittering**

### **§ 8-1 Permittering**

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av kommunens/fylkeskommunens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10).

### **§ 8-2 Varsel om permittering**

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen kommunen/fylkeskommunen. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.

- c) Ved permitteringer etter § 8-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

### **§ 8-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern**

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag, er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

## **§ 9 Fagforeningskontingent**

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

# Del C

## Selvstendige rettssubjekter med medlemskap i Samfunnsbedriftene og energiverk organisert som kommunale/fylkeskommunale foretak etter kommuneloven

### kapittel 9

#### § 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

##### § 1-1 Formål

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

##### § 1-2 Samarbeid

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og gjennomføre nødvendig omstilling. Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende arbeidstakerorganisasjons medlemmer. De tillitsvalgte har rett til å forplikte

arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale eller lov ikke er til hinder for det. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele bedriften og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale. Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset bedriftens organisering.

De sentrale parter vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

### § 1-3 **Former for medbestemmelse**

Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemte utvalg og styrer og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

### § 1-4 **Organisering**

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen, slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe, gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeidet. I det konkrete arbeidet med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse mv. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosesser på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskollegaer, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

## § 2 Definisjoner

### § 2-1 Bedrift

De bedrifter som følger del C i denne avtale.

### § 2-2 Arbeidsgiver

- Styret, daglig leder eller den som er delegert slik myndighet
- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet eller avdeling i samsvare med gitte fullmakter

### § 2-3 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften og som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgavene som fremgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtdordning i bedriften.

### § 2-4 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor bedriften, jf. likevel § 3-3.

### § 2-5 Fellestillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i bedriften som er valgt eller utpekt av en forhandlings-sammenslutning for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter denne avtale, jf. §§ 2-4 og 3-3.

### § 2-6 Konserntillitsvalgt

Tillitsvalgt fra en av konsernets bedrifter som er valgt eller utpekt av de ansatte i konsernets bedrifter for å ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jf. § 4.

### § 2-7 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.



## § 3 Tillitsvalgte og bedriftens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale. Begge har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidssstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

### § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

#### § 3-1-1 Drøftinger om bedriftens ordinære drift og omlegging av driften

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften
- de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften
- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

#### § 3-1-2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de hovedtillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av bedriften

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de hovedtillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta bedriften, drøftes med de tillitsvalgte.

#### § 3-1-3 Nærmere om drøftinger og informasjon

- a) Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
- b) I saker som omhandler forhold omfattet av § 3-1-2 og § 9 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.

### § 3-1-4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges hovedtillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges hovedtillitsvalgte straks det er fastsatt.

Hovedtillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad hovedtillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

### § 3-1-5 Informasjon om ansettelses

Bedriften skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

## § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder. Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.
- b) Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger og drøftinger.
- c) De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for bedriften.
- f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetning, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.

- g) Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn.

Det kan opptas lokale drøftinger om det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftingene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter og lignende. For hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og konserntillitsvalgt med hel permisjon stiller bedriften nødvendig kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til rådighet.

### § 3-3 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i bedriften, jf. likevel § 2-4.

Hvis bedriftsstørrelse og oppdeling i større bedriftsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon og rett til hel permisjon for hovedtillitsvalgte, fellestillitsvalgte og konserntillitsvalgte som representerer et visst antall ansatte. Ved vurdering av representasjon skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Der ordningen med fellestillitsvalgt kan benyttes, bør disse prioriteres med hensyn til hel permisjon.

Arbeidstakere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt.

Alle valg av tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og konserntillitsvalgte skal meddeles skriftlig til bedriften. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

### § 3-4 Rett til permisjon

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i og nødvendig for beredelse til lokale forhandlinger.

Tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn ved deltakelse i sentrale forhandlinger.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Ved slik opplæring gis permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt gis permisjon med full lønn.

Valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjon kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år.

Permisjon gjelder møter i:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts- eller fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts- eller fylkesplan

Permisjonsretten omfatter også valgte medlemmer og delegater for møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjon eller hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter, kongresser og lignende).

I tillegg til denne permisjonsretten kan det gis permisjon med lønn for deltakelse i en forhandlingssammenslutnings tilsvarende organer.

Søknad om permisjon iht. denne bestemmelse skal dokumenteres med møteinnkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen eller forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

### § 3-5 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stillingen tillitsvalgt har i bedriften.

### § 3-6 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte.

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget skal koordinere de tillitsvalgtes arbeid innen virksomheten.

## § 4 Konsernbestemmelser

### § 4-1 Definisjon – konsern

- 1) Et morselskap utgjør sammen med ett eller flere datterselskaper et konsern.
- 2) Et selskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Et selskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:
  - a) eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet eller
  - b) har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre
- 3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap, anses som datterselskap.
- 4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller å sette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

## § 4-2 Konserntillitsvalgt og konsernutvalg

I konsern med flere enn 200 ansatte skal det velges en konserntillitsvalgt og opprettes et konsernutvalg. I konsern med færre enn 200 ansatte kan det velges konserntillitsvalgt og opprettes konsernutvalg når partene lokalt er enige om det.

## § 4-3 Valg av konserntillitsvalgt

Konserntillitsvalgt velges blant de ansatte i konsernets virksomheter. Dersom partene lokalt ikke har avtalt noe annet, velges konserntillitsvalgte iht. forholdstallsprinsippet.

## § 4-4 Konserntillitsvalgte - rettigheter og plikter

Konserntillitsvalgt skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå, og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Konserntillitsvalgtes rettigheter og plikter på konsernnivå korresponderer med hovedtillitsvalgtes rettigheter og plikter på bedriftsnivå. Den konserntillitsvalgte skal ikke behandle spørsmål relatert til lønns- og personalsaker, idet slike spørsmål følger den enkelte organisasjons partsrettigheter. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

## § 4-5 Drøftinger innen et konsern

Partene er enige om at det på konsernbasis kan foreligge behov for å drøfte saker som er nevnt i denne avtale.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsprosedyren, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og tillitsvalgte avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man drøfter saker av vesentlig betydning for partene.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og tillitsvalgte.

#### § 4-6 **Konsernutvalg – sammensetning**

Konsernutvalg er et partssammensatt valg etablert på konsernnivå. Utvalget skal bestå av bedriftens hovedtillitsvalgte, konserntillitsvalgte og konsernledelse.

#### § 4-7 **Konsernutvalg – oppgaver**

Konsernutvalget drøfter saker av felles interesse og utveksler gjensidig informasjon om planer og beslutninger på konsernnivå som antas å få konsekvenser for konsernets ansatte. Konsernutvalget gjennomfører disse drøftingene minst én gang i året. Lokalt kan det avtales andre tilsvarende samarbeidsformer.

### § 5 **Arbeidsmiljøutvalg**

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til § 7-2.

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelse, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Ansattes representanter i utvalget utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

### § 6 **Kompetanseutvikling**

Partene erkjenner den store betydningen økt kompetanse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere med eksterne eller interne tilbud.

Bedriften må ha et ansvar for å kartlegge og analysere sitt kompetansebehov med bakgrunn i sin forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Bedriften og den enkelte medarbeideren har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Der partene er enige lokalt, kan omfanget av opplæring defineres nærmere, under henvisning til bedriftens forhold.

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og bedrift, bør hel eller delvis permisjon innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæringen blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utviklingen har og vil få i årene fremover. Kompetanseutvikling gjennom etterutdanning kan være avgjørende for mange bedrifter, og kostnader forbundet med det må betraktes som nødvendige investeringer.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og styrke kompetansen for å få utført arbeidsoppgaver og -funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

## § 7 **Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift**

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.



Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og tillitsvalgte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig av den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Ledelsen og de ansatte i bedriften må i fellesskap finne frem til de områdene som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stilt til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene i bedriften finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for ansatte.

## § 8 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i bedriften. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

## § 9 Permittering

### § 9-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte
- b) når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10)
- c) i virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

I slike tilfeller er partene enige om at rullerende permittering kan benyttes.

### § 9-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen bedriften. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 9-1 a) skal det, så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permitteringen. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

### **§ 9-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern**

Permittert arbeidstaker er fortsatt ansatt og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge arbeidsforholdet ikke er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

## **§ 10 Fagforeningskontingent**

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

# Vedlegg

## Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2020–31.12.2021

Protokolltekst - likelydende med alle fire forhandlingssammenslutningene, LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune.

### 1. Partsarbeid om et arbeidsliv i endring

Arbeidslivet er i endring, noe som medfører at kommunesektoren også må finne andre og nye måter å løse oppgavene på. Kompetansebehovene endres når tjenestene endrer form og innhold. Dette innebærer at ledere og medarbeidere må tilegne seg kompetanse blant annet om innovasjon, grunnleggende digitale ferdigheter og evne til læring og omstilling. I omstillingsprosesser er det avgjørende at det etableres et velfungerende partssamarbeid basert på tillit og gjensidig forståelse for partenes roller. I tråd med Hovedavtalens intensjon og formål er partene sentralt opptatt av at det legges til rette for et godt samarbeid der lokal forankring av arbeidet mellom partene på arbeidsplassnivå vektlegges.

Innenfor disse rammene og allerede igangsatte og vedtatte samarbeidsprosjekter skal partene i avtaleperioden vurdere om det er behov for felles anbefalinger om samhandlingsarenaer for lokal medvirkning.

### 2. Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B, § 3-3 a) og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte, frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

### **3. Nye kommuner og fylkeskommuner**

Mange kommuner og fylkeskommuner gjennomgår store omstillinger som følge av endret kommunestruktur og regionreform. I slike omstillingsprosesser er det viktig med forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i de nye kommunene/fylkeskommunene.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partssammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 5-11. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partssammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. HA del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

### **4. Permisjonsbestemmelser, jf. HA del B, § 3-6**

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

### **5. Undervisningspersonalet**

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstaker-organisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2.

### **6. Redaksjonsutvalg**

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedavtalen før trykking. Utvalget gir innspill til oppdatert B-rundskriv om hovedavtalen før utsendelse.



B-rundskriv nr.: B/1-2020  
Dokument nr.: 20/00053-1  
Arkivkode: 513  
Dato: 11.02.2020  
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten/E-verket

## **Hovedavtalen 1.1.2020 - 31.12.2021**

Det vises til A-rundskriv 4/2019. Det anbefalte forslaget til Hovedavtale for perioden 01.01.2020 – 31.12.2021 er vedtatt ved uravstemning og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidet med redigering og opptrykk av ny Hovedavtale er ferdig. Avtalen vil bli sendt til medlemmene i løpet av februar 2020. Hovedavtalen finnes også på ks.no.

### **Generelt**

Dette rundskrivet gir viktig veiledning til de sentrale bestemmelsene i Hovedavtalen. De sentrale parter er enige om forståelsen og anbefalt praktisering av avtalen slik det fremkommer nedenfor. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen (se vedlegg til Hovedavtalen) og rundskrivet må leses i sammenheng. Rundskrivet supplerer tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

**For ytterligere veiledning viser vi til Hovedavtaleveilederen som finnes her: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/>**

## **Kommentarer til forhandlingsprotokollen:**

### **Nye kommuner og fylkeskommuner, jf. forhandlingsprotokollens pkt. 3**

I de nye kommunene og fylkeskommunene per 1.1.2020 er det grunn til å tro at omstillingene vil fortsette i noe tid fremover. Betydningen av et godt fungerende partssamarbeid i slike prosesser er viktig for rasjonelle, hensiktsmessige og betryggende omstillingsprosesser. Medbestemmelsen skjer både gjennom tillitsvalgtordningen og partssammensatt utvalg, jf. kommuneloven § 5-11/HA del B § 4. De sentrale parter anbefaler derfor at formell deltakelse (møte-, tale-, og forslagsrett) i partssammensatt utvalg vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i en eventuell fortsatt omstillingsperiode.

Fagforeningene innen den enkelte forhandlingssammenslutning avgjør selv om sammenslutningsmodellen skal brukes som en representativ ordning. Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen ikke brukes, følger det av protokollen at organisasjonenes representanter som velges/utpekes fra den enkelte forhandlingssammenslutning til administrative arbeidsgrupper/ad hoc-grupper har et særskilt ansvar for å informere og koordinere innspill fra andre organisasjoner innen egen sammenslutning. I dette ligger også at informasjon *fra* arbeidsgiver følger samme representative ordning. Det fremgår også av protokollen at som hovedregel skal organisasjoner fra alle berørte forhandlingssammenslutninger være representert i slike arbeidsgrupper. Dersom den representative ordningen medfører et økt ansvar og større arbeidsbelastning for de aktuelle tillitsvalgte, kan dette være et moment i vurderingen av økt frikjøpsressurs som følge av omstillingen, jf. HA del B § 3-3 j).

### **Hovedavtalens formål og intensjoner**

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for

medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette understrekes i formålet til Hovedavtalen. Det fastslås at en positiv videreutvikling av kvalitativt gode tjenester forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner. De sentrale parter peker særlig på betydningen av partssamarbeid gjennom gode prosesser for medvirkning for de ansatte gjennom ordningen med de tillitsvalgte. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen.

#### Endringer i hovedavtalens formål, 3. og 5 avsnitt.

Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene skal inngå i det vanlige partssamarbeidet. Formålet med endringen er å synliggjøre at så vel lokale som sentrale parter har et ansvar for å fremme klima- og miljøtiltak. Hvordan dette skal gjøres må drøftes mellom de lokale parter. For eksempel vil omstillinger og endringer som kommunen/fylkeskommunen/-bedriften planlegger/gjør lokalt i et bærekraftperspektiv, kunne være et drøftingstema mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Partene er videre enige om at arbeidsmiljøet har stor betydning for arbeidstakeres helse og engasjement, og påvirker kvaliteten på kommunesektorens tjenester. For at forebyggende og helsefremmende arbeid skal virke, kreves kunnskap på den enkelte arbeidsplass om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er viktige og mest relevante for den enkelte arbeidsplass. Det kreves også forståelse for sammenhenger og hvordan partene kan jobbe med dette på den enkelte arbeidsplass. Det er viktig at partene lokalt bruker slik kunnskap og samarbeider om å forebygge arbeidsrelatert sykefravær og tidlig frafall.

For mer kunnskap om dette finnes bl.a. på <a href="http://STAMI.no">STAMI.no</a> , <a href="http://Idebanken.org">Idebanken.org</a> og <a href="http://Arbeidsmiljøportalen">Arbeidsmiljøportalen</a> (kommer i løpet av 2020).
---



## **Hovedavtalen del A**

§ 5-1-1 f) er ny og regulerer arbeidstakeres rett til å opprettholde egne pensjonsrettigheter under lovlig langvarig arbeidskamp, slik det fremgår av bestemmelsen.

## **Hovedavtalen Del B**

### **Informasjon og drøftinger - HA del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1**

Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er således arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftingsplikten inntre umiddelbart deretter, jf. Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende "*Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt.*" (någjeldende del B § 3-1 bokstav c)

De sentrale parter viser blant annet til at kommuner/fylkeskommuner med månedlige regelmessige informasjons- og/eller drøftingsmøter jf. HA del B §3-1 b), har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå.

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftingsplikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene være representert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsgivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og feriepengar. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

### **Hovedavtalen del B § 1-4-3 - Kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid**

Bestemmelsen, som må leses i sammenheng med pkt. 4 i forhandlingsprotokoll fra forhandlingene om Hovedavtalen 01.01.2014 - 31.12.2015 (se HA 01.01.2016 - 31.12.2017, s. 49), fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur, samt arbeidet med samhandlingsreformen.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samarbeidsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Regionråd kan være et slikt interkommunalt samarbeidsorgan.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen skal tillitsvalgtordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgtordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

### **Lokale evalueringsmøter og temaer for disse - HA del B § 1-5**

Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Kommunedirektør/rådmann deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftings-temaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhandlinger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan HA del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalueringsmøtet. Det skrives referat fra møtene.

### **Tillitsvalgtordning, herunder struktur, tjenestefri og frikjøp - HA del B §§ 3-3 og 3-4**

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom reelle drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig fremkommer av HA del B §3-3 a) og b). Se også den nye forhandlingsprotokollen, pkt. 2, hvor drøftingsgrunnlaget er tydeliggjort. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale (se også Hovedavtaleveilederen):

- Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ 2-2 og 2-3,
- hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt,
- formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte,
- eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2, se for øvrig forhandlingsprotokollen pkt. 5.

Som det fremgår av forhandlingsprotokollens pkt. 2, skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen, og benyttes først *etter* at behovet for frikjøp er drøftet med hjemmel i HA del B § 3-3 a). Ved færre medlemmer enn normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholdsmessig.

Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlings sammenslutninger med frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j). Nye kommuner/fylkeskommuner som har blitt sammenslått bør vurdere om det i omstillingsperioden fortsatt er nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må arbeidsgiver gjøre en konkret vurdering av behovet for frikjøp.

Ulike former for interkommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.

Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgtes frikjøpsressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/prosjektet.

**Rett til fri fra ordinært arbeid, HA del B § 3-4**

HA del B § 3-4, 4. avsnitt, 2. ledd er en kompensasjonsbestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. Hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale forhandlinger etter HTA som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.

Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

**Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning - HA del B §§ 2-4 og 3-3-c.**

Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf. HA del B § 3-3 c). Den fellestillitsvalgte skal i henhold til HA del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger fellestillitsvalgt og/eller felles tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom arbeidstakerorganisasjonen(e) i forhandlingssammenslutningen og arbeidsgiver. Her bør det som minimum fremgå om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller en gjennomgående felles tillitsvalgtordning, herunder antall tillitsvalgte, eventuelle frikjøpsressurser og en avklaring av den fellestillitsvalgtes fullmakter og virkeområde. Det må fremgå av fullmakten at den gjelder Hovedavtalens medbestemmelsesordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen med fellestillitsvalgt også opptrer som forhandlingssammenslutning i lokale lønnsforhandlinger. Dersom de opptrer som forhandlingssammenslutning må dette fremkomme av fullmakten.

**Hovedavtalens permisjonsbestemmelser - HA del B §§ 3-5 og 3-6**

Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det

er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

#### Andre permisjoner HA del B § 3-5

Permisjonsbestemmelsene i HA del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen.

#### Om HA del B § 3-5 bokstav c)

Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen som er valgt som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, slik disse er opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon kan dessuten innvilges for:

- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning.
- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesorganisasjoner organisert som juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets kontaktforum.

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjonsverv beskrevet i HA del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

#### Om § 3-5 bokstav d)

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i arbeidstakerorganisasjonen/forhandlings-sammenslutningen vedkommende er medlem av.

Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen. Etter de sentrale

parters oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

#### Tillitsvalgtopplæring HA del B § 3-6

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjonsbestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av HA del B § 3-6, og gjelder for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i HA del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4.

Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program.

Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter HA del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn. Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser jf. protokollen pkt. 4. Med tilknyttede lovbestemmelser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i vårt avtaleverk.

Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.

#### **Partssammensatt utvalg - § 4**

Partssamarbeidet i kommuner/fylkeskommuner ivaretas også gjennom bestemmelsen om Partssammensatt utvalg i del B §4.

I tillegg til de faste ansattrepresentantene i partssammensatt utvalg har forhandlingssammenslutninger lokalt, som ikke er representert i utvalget, anledning til å delta med en fast observatør. Det er

sammenslutningen selv som må meddele behovet for observatørplass. Observatøren(e) har ikke stemmerett.

### **Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5**

De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i HTA, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen/fylkeskommunen/bedriften og den enkelte arbeidstakerorganisasjons (eller forhandlingssammenslutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, jf. HA del A § 4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. HA del B § 3-5 a). En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil blant annet bero på forhandlingenes omfang og karakter og i hvilket omfang arbeidstakerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.

Avklaring av delegasjonens størrelse og sammensetning gjøres lokalt. Det er god forhandlingsskikk at partene i lønnspolitisk drøftingsmøte (HTA vedlegg 3) gir gjensidig informasjon om forhandlingsdelegasjonenes størrelse og sammensetning. I slike drøftingsmøter innkalles alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelukker dette ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlingssammenslutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Fullmakter klargjøres for arbeidsgiver skriftlig før forhandlingene.



*KS*

# Hovedtariffavtalen

1.5.2018-30.4.2020

Kommuneforlaget

© 2018 Kommuneforlaget AS, Oslo  
1. utgave, 1. opplag 2018

Omslag: HAVE A BOOK

Sats: HAVE A BOOK

Trykk og innbinding:

ISBN: 978-82-446-2350-6 (heftet)

ISBN: 978-82-446-2351-3 (innbundet)

---

Kommuneforlaget AS  
Postboks 1263 Vika  
0111 OSLO  
Telefon: 24 13 28 50

Henvelerler vedrørende utgivelser rettes til:  
[kundeservice@kommuneforlaget.no](mailto:kundeservice@kommuneforlaget.no)  
[www.kommuneforlaget.no](http://www.kommuneforlaget.no)

---

# Forord

Hovedtariffavtalen er revidert for en avtaleperiode fra 1.5.2018 til 30.4.2020.

I dette opptrykket er dessuten følgende dokumenter tatt inn:

- Resultatet av hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2018 mellom KS og hhv. LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne
- B-rundskriv nr. 7/2018 om iverksetting av tariffrevisjonen 2018

Oslo, juni 2018

*Tor Arne Gangsø*  
Arbeidslivsdirektør

**Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen.  
Dette gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:**

**LO Kommune**

EL & IT forbundet  
Fagforbundet  
Fellesforbundet  
Fellesorganisasjonen  
Musikernes fellesorganisasjon  
Skolenes landsforbund

**YS Kommune (YS-K)**

Delta  
Skolelederforbundet  
Parat  
STAFO  
Yrkestrafikkforbundet

**Unio**

Akademikerforbundet  
Bibliotekarforbundet  
Den norske kirkes presteforening  
Det Norske Diakonforbund  
Det norske maskinistforbund  
Norsk Ergoterapeutforbund  
Forskerforbundet  
Norsk Fysioterapeutforbund  
Norsk Radiografforbund  
Norsk Sykepleierforbund  
Utdanningsforbundet

**Akademikerne kommune**

Arkitektenes Fagforbund  
Den norske jordmorforening  
Den norske legeforening  
Den norske tannlegeforening  
Den norske veterinærforening  
Econa  
Juristforbundet  
Krigsskoleutdannede Offiserers  
Landsforening  
Naturviterne  
NITO - Norges Ingeniør og  
teknologorganisasjon  
Norges Farmaceutiske Forening  
Norsk Lektorlag  
Norsk psykologforening  
Samfunnsviterne  
Samfunnsøkonomene  
Tekna

**Frittstående forbund**

Lederne  
Folkehøgskoleforbundet

# Innhold

Kapittel 0 Hovedavtalen del A .....	7
Kapittel 1 Fellesbestemmelser .....	8
§ 1 Innledende bestemmelser .....	8
§ 2 Tilsetting .....	8
§ 3 Oppsigelse, omplassering .....	10
§ 4 Arbeidstid .....	11
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. ....	15
§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid .....	19
§ 7 Ferie .....	21
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon .....	23
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt .....	27
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer .....	28
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom .....	29
§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser .....	30
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering .....	32
§ 14 Permisjon .....	33
§ 15 Utlønningsform .....	34
Kapittel 2 Pensjonsforhold .....	35
2.0 Definisjon .....	35
2.1 Tjenestepensjonsordning .....	35
2.2 Avtalefestet pensjon (AFP) .....	39
2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt .....	39
2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser .....	40
Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser .....	41
3.0 Bruttolønn .....	41
3.1 Endret innplassering i lønnskapittel .....	41
3.2 Lokal lønnspolitikk .....	41
3.3 Kompetanse - læring og utvikling .....	43
3.4 Ledere .....	44
3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt .....	46
3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak) .....	47
3.7 Tilleggslønn .....	47

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser .....	48
4.0 Innledende merknader .....	48
4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2018 .....	49
4.2 Forhandlingsbestemmelser .....	50
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser .....	52
5.0 Innledende merknader .....	52
5.1 Årlig lønnsforhandling .....	52
5.2 Annen lønnsregulering .....	53
5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse .....	53
Kapittel 6 Lærlinger .....	54
Kapittel 7 Varighet .....	57
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelse/ avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader .....	58
Vedlegg 2 Lokale retningslinjer - heltidskultur - utgår .....	69
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingskikk ...	70
Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon .....	72
Vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning - TPO .....	77
Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode .....	104
Vedlegg 7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) .....	107
Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2018 .....	109
B-rundskriv nr. 7/2018: Tariffrevisjonen pr. 1.5.2018 .....	116

# Kapittel 0 Hovedavtalen del A

# Kapittel 1 Fellesbestemmelser

## § 1 Innledende bestemmelser

### 1.1 Hovedregel

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

### 1.2 Deltidsstillinger

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

### 1.3 Ekstraordinært arbeid

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

#### **Merknad til § 1**

*Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole som var på statlig avtaleområde pr. 30.4.2004.*

## § 2 Tilsetting

### 2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

### 2.2 Kvalifikasjoner

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

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

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



## 2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

### 2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger.

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

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune*

### 2.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

## 2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum seks år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn seks år.

### Retrettstilling

Ved tilsetting i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålstilsetting, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

**2.5** Tilsettingsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår, regnes fra 1.8. til 31.12., henholdsvis 1.1. til 31.7., og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 1.8. til 31.7., inklusive lovbestemt feriefritid.

## **2.6 Helseopplysninger**

Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

## **§ 3 Oppsigelse, omplassering**

### **3.1 Formkrav**

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

### **3.2 Oppsigelsesfrister**

#### **3.2.1 Hovedregel**

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

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

#### **3.2.2 Prøvetid m.m.**

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

#### **3.2.3 Andre frister**

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

### 3.3 **Innskrenkning/rasjonalisering**

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten\* sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1.8.1999 iht. grunnskoleloven eller rettsvilkårsavtalen omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

### 3.4 **Omplassering**

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

#### 3.4.2 **Andre forhold**

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

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

## § 4 **Arbeidstid**

### 4.1 **Definisjon**

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

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

### 4.2 **37,5 timer pr. uke**

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

#### 4.2.1 **Kontoradministrasjon**

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av punkt 4.2.

### **Merknad**

*De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge punkt 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.*

#### **4.2.2 35,5 timer pr. uke**

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

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

#### **4.2.3 33,6 timer pr. uke**

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

#### **4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid**

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

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

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

### **4.3 Vaktordninger**

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

#### **Vaktplan**

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

### 4.3.1 Vakt på vaktrom

#### 4.3.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2).

Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### 4.3.1.2 Betalingsbestemmelse

Én time vakt på vaktrom skal betales med  $\frac{1}{3}$  timelønn. Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.

#### 4.3.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time, 14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til  $\frac{1}{2}$  time.

Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften, betales timelønn pluss 100 %.

### 4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

#### Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

#### Vaktplan/sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

#### **Vaktplan/vikar**

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

#### **4.3.2.1 Underordnet vakt**

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. punkt 5.4, samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring, jf. punkt 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

#### **Utrykning**

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. punkt 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemnevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

#### **4.3.2.2 Overordnet vakt**

Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.

#### **Utrykning**

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf. sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemnevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

### **4.4 Hvilepauser/spisepauser**

Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

### **4.5 Arbeidstidens inndeling**

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

### **4.6 Helgeaftener o.l.**

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

#### **Betalingsbestemmelse**

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

## 4.7 Tjenestereiser

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

# § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

## 5.1 Innledning/avgrensninger

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

### 5.1.2 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i lignende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Styrere ved alders- og sykehjem, oversykepleiere og sykepleiesjefer betales likevel tilleggene etter punkt 5.2, 5.3 og 5.4 når de utfører ordinært arbeid etter turnusplan.

## 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

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

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.\*

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

Fra 1.1.2019 gjelder følgende:

## 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler  
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- pr. arbeidet time.

5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

\* Antall timer pr. kalenderår

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.\*

\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

## 5.3 Helge- og høytidstillegg

**5.3.1** For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 1 ½ timelønn pr. arbeidet time.

**5.3.2** Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter punkt 5.3.1 helt eller delvis gis 1 ½ times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under punkt 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

## 5.4 Kvelds- og nattillegg

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

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 999	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.



Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.\*

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

**Fra 1.1.2019 gjelder følgende:**

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.\*

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

**5.4.2** Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 26,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

**Fra 1.1.2019 gjelder følgende:**

Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 28,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.\*

*\* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

## 5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1½ timelønn pr. arbeidsdag.

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

## 5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette såframnt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 punkt 4.3.

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

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

### 5.7.2 Forsømmelse/fravær

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

## 5.8 Tilleggene betales for hele timer

Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 punkt 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørperiode

og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

## 5.9 Smusstillegg + lukt/støv

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 1,50 pr. arbeidet time.

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

### **Merknad**

*Ansatte i branntjenesten på 2184 årstimer får tilleggsytelser godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg. For deltidsmannskap ansatt på 2080 timer gjelder det samme hva gjelder deltidstillingen i branntjenesten.*

## § 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

### 6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne bestemmelser.

### 6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidstillinger. Deltidstilatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Deltidstilatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. punkt 6.8.

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

### 6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 punkt 3.4

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

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

### **Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning**

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

## **6.4 Divisor**

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning (jf. § 12.4).

## **6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**

### **6.5.1 133 ⅓ %**

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

### **6.5.2 100 %**

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

### **6.5.3 50 %**

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

## **6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**

### **6.6.1 133 ⅓ %**

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

### **6.6.2 50 %**

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

### 6.6.3 100 %

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

## 6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

## 6.8 Forskjøvet arbeidstid

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

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

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

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid, gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.

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

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

## § 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

### 7.1 Erstatning av ferie

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

## 7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

## 7.3 Feriepengetillegg i juni

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

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

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

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

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepenge vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes 1.-gangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er tilsatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår iht. opplæringsloven § 10-6a.

Undervisningspersonale som gjeninntre i skoleverket hos samme arbeidsgiver etter studiepermisjon med delvis lønn eller uten lønn, får utbetalt full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden dersom opptjente feriepenge hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

## 7.4 Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

- 7.4.4** Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.

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 feriepengene.

- 7.4.5** Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

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

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

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

For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjoner skje i den tid det ikke er undervisning om sommeren, men ikke i feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven § 7.2. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.

Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt.

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

## **8.1 Utbetaling av lønn**

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

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

### **8.1.1 Fradrag for trygd**

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

### **8.1.2 Full lønn**

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

## **8.2 Sykdom**

### **8.2.1 Retten til sykelønn**

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

### **8.2.2 Omfang / lønnens størrelse**

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

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

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



### **8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll**

#### **8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring**

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

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

#### **8.2.3.2 Friskmelding**

Kommunen kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

#### **8.2.3.3 Kontroll**

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

### **8.2.4 Erstatningskrav**

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

## **8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon**

### **8.3.1 Opptjeningstid**

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

### **8.3.2 Rett til fødselspermisjon**

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

### **8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon**

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

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

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

#### **8.3.4 Amming**

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

#### **8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere**

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

#### **8.3.6 Fedrekvote**

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

#### **8.3.7 Varslingsplikt**

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

#### **8.3.8 Ny permisjon**

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

## 8.4 Barns og barnepassers sykdom

### **Rett til permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9**

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

### **Rett til full lønn**

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

## 8.5 Tilbakekomst til stilling

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

## § 9 Lønn under avtjening av verneplikt

### 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

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

### 9.2 Lønnens størrelse

#### 9.2.1 Forsørger

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

#### 9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales  $\frac{1}{3}$  av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

### 9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

## § 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

### 10.1 Etterlatte

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

Beløpet fastsettes slik:

### 10.2 (G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	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
Over 59 år	5,0 G

### 10.3 Forsikringssummens begunstigelse

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

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

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

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

## 10.4 Begravelsesbidrag

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

## 10.5 Forsikring

Kommunen plikter å tegne gruppelevsforssikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

# § 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

## 11.1 Yrkesskade

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

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

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

## 11.2 Skade på reise

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

## 11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i kommunen omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.1986.

## 11.4 Tap i framtidig erverv

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

## 11.5 Menerstatning

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

15-29%	medisinsk invaliditet	1 G
30-70%	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70%	medisinsk invaliditet	3 G

## 11.6 Død

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

## 11.7 Samordning av §§ 10 og 11

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

## 11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring

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

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 punkt 11.1-11.7 enn etter lov om yrkesskedeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskedeforsikring.

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

## § 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

### 12.1 Lønnsansiennitet

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

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

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

For undervisningspersonale godskrives i tillegg lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

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

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

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

## **12.2 Lønn for deltidstillinger**

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

## **12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

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

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. 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 tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

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

## 12.4 Avlønning av vikarer

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

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4 punkt 4.2.3 og kap. 5 punkt 5.3, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Timelønn for undervisningspersonale omfattet av HTA merknad til § 1 beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år.

## 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. vedlegg 4 § 5, tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister, jf. vedlegg 4, § 5 første og annet ledd (folketrygdberegnet AFP).

Timelønn er kr 201,- pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det framgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen.

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

## § 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

### 13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### 13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.



### 13.3 Ferie/ferievikariat

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

### 13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

## § 14 Permisjon

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

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

### 14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

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

I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens\* syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefriday, gis ny friday som kompensasjon.

\* *Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

### **14.3 Bindingstid**

Pliktjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Pliktjeneste begrenses til maks. 2 år.

### **14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.**

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

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

## **§ 15 Utlønningsform**

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

# Kapittel 2 Pensjonsforhold

## 2.0 Definisjon

Med tjenestepensjonsordning, i det følgende benevnt TPO, menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for TPO, i det følgende benevnt TPO-vedtektene. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens pensjonskasse. Henvisninger til lov og forskrifter innebærer de til enhver tid gjeldende.

Tjenestepensjonen samordnes etter bestemmelsene i lov 6.7.1957 nr. 26 om samordning av pensjons- og trygdeytelser, jf. TPO-vedtektene § 1-3.

Det vises til forbehold i meklingsmannens forslag (2010), pkt. IV litra a)

## 2.1 Tjenestepensjonsordning

Alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte, som tilfredsstiller følgende krav:

**2.1.1** Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).

**2.1.2** Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en samlet alderspensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget ved full opptjening. Pensjonsordningen skal også gi rett til uføre-, ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening settes til 30 år. For dem som fratrer med oppsatt pensjon, settes kravet til full opptjening til maksimalt 40 år.

Pensjonsgrunnlaget beregnes i samsvar med pkt. 2.1.9, jf. 2.3.

### 2.1.3 Levealdersjustering

Alderspensjon skal levealdersjusteres, det vil si at den enkeltes pensjon justeres for endringer i befolkningens levealder.

Levealdersjustering gjennomføres ved hjelp av forholdstall som fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet for årskull fra og med 1943-kullet, jf. folkestrygdloven § 19-7.

Alderspensjon skal levealdersjusteres tidligst fra 67 år. Dette gjelder også dersom det er utbetalt alderspensjon fra et tidligere tidspunkt. Pensjonen divideres med forholdstallet som gjelder ved 67 år.

Dersom medlemmet fratrer stillingen etter 67 år, skal forholdstallet på fratredelsestidspunktet benyttes. Det skal likevel ikke benyttes lavere forholdstall enn 1,000, slik at pensjonen ved full tjenestetid ikke blir høyere enn 66 prosent av pensjonsgrunnlaget.

Når et medlem fratrer stillingen delvis, skal forholdstallet på dette tidspunktet legges til grunn for alderspensjonen for den fratrådte stillingsdelen. Når medlemmet fratrer stillingen helt, skal forholdstallet på dette tidspunktet legges til grunn for alderspensjonen for den resterende stillingsdelen.

Forskrift til lov om Statens pensjonskasse § 24 om anvendelsen av forholdstall gjøres gjeldende for denne pensjonsordningen.

#### **2.1.4 Garantibestemmelsen**

Medlemmer som 1.1.2011 har 15 år eller mindre igjen til fylte 67 år, skal ha et garantert pensjonsnivå etter reglene i punktet her.

Garantien gjelder tidligst fra 67 år og anvendes på summen av

- a) alderspensjon etter denne pensjonsordning samordnet med alderspensjon fra folketrygden etter lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser og
- b) alderspensjon fra folketrygden

For medlemmer som har 30 års tjenestetid eller mer, utgjør det garanterte pensjonsnivået 66 prosent av pensjonsgrunnlaget. For medlemmer som har mindre enn 30 års tjenestetid, jf. TPO-vedtektene § 7-4 bokstav b), utgjør det garanterte pensjonsnivået et forholdsmessig beløp.

Dersom summen av pensjoner etter annet ledd er lavere enn det garanterte pensjonsnivået etter tredje ledd, skal det utbetales et garantitillegg som svarer til differansen mellom det garanterte nivået etter tredje ledd og summen av pensjoner etter annet ledd. Eventuelle forsørgingstillegg holdes utenfor ved beregningen av garantitillegget.

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut før eller ved 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon, jf. folketrygdloven § 19-5 første ledd, dividert med forholdstallet ved 67 år. Eventuelt basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med.

Dersom alderspensjon etter denne ordningen er tatt ut etter 67 år, skal alderspensjon fra folketrygden som inngår i garantiberegningen etter annet ledd bokstav b, beregnes som basispensjon dividert med forholdstallet på det tidspunktet medlemmet fratrer med alderspensjon etter denne ordningen. Eventuelt basispensjonstillegg etter folketrygdloven § 19-9 tredje ledd og tillegg etter folketrygdloven § 19-14 femte ledd regnes med.

Bestemmelsene i punktet her gjelder tilsvarende for oppsatt alderspensjon, likevel slik at tjenestetiden etter tredje ledd fastsettes etter TPO-vedtektene § 11-4.

**2.1.5** Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. TPO-vedtektene § 16-1.

## **2.1.6 Regulering av alderspensjon**

Regulering av alderspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1.5 i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Ved første reguleringsstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrukket forholdsmessig ned ut fra når i perioden pensjonen ble tatt ut.

Regulering av uførepensjon og enke- og enkemannspensjon under utbetaling foretas ved at pensjonsgrunnlaget reguleres årlig fra 1.5 i samsvar med lønnsveksten fram til fylte 67 år. Deretter reguleres pensjonsgrunnlaget i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Bestemmelsen i første ledd annet punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter 67 år. Barnepensjon reguleres etter første punktum i leddet her.

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling med alderspensjon eller avtalefestet pensjon før 67 år, skal omregnes fra måneden etter fylte 67 år ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og fram til omregningstidspunktet. Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som etter TPO-vedtektene § 7-1 nummer 4, 5 og 6 får alderspensjon fra fylte 65 år, skal omregnes på tilsvarende måte. Dersom medlemmet dør før omregningstidspunktet ved 65 eller 67 år, skal pensjonsgrunnlaget ved beregning av enke- eller enkemannspensjon og barnepensjon etter kapittel 9 og 10 omregnes ved at det oppreguleres med lønnsveksten fra fratredelsestidspunktet og fram til virkningstidspunktet for pensjonen.

Bestemmelsen i første ledd annet punktum gjelder tilsvarende ved første regulering etter at pensjonsgrunnlaget er omregnet.

Pensjonsgrunnlaget for medlemmer som fratrer sin stilling uten rett til straks å få pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiver, jf. TPO-vedtektenes § 11-1, reguleres med lønnsveksten fram til tidspunktet det ytes pensjon etter denne pensjonsordningen.

Når en arbeidstaker har gått over fra et høyere til et lavere samlet pensjonsgrunnlag, skal pensjonsgrunnlaget slik det framkommer av HTA kap. 2 punkt 2.3.3 reguleres tilsvarende.

Ved regulering av pensjoner og pensjonsgrunnlag etter første til tredje ledd benyttes de reguleringsfaktorer Kongen fastsetter etter folketrygdloven § 19-14 åttende ledd.

**2.1.7** Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale mellom lovfestede tjenstepensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger, slik at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning man sist er medlem av. Det vises til vedtektene for TPO § 5-2.

**2.1.8** Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal for alle ytelsers vedkommende være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse.

Dersom KS' medlemmer ikke har, eller kan ha full forsikringsdekning for pensjonsforpliktelsene, står kommunen/fylkeskommunen/bedriften ansvarlig for eventuelle differanseytelser som selvassurandør.

**2.1.9** Pensjonsgrunnlaget fastsettes ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

**2.1.10** Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig og senest før oppsigelse er vedtatt og levert dagens leverandør av tjenstepensjonsforsikring.

Tjenstepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere. Under henvisning til dette skal premien minst beregnes på grunnlag av et kollektiv som hos den enkelte leverandør utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder.

En arbeidsgiver kan, uavhengig av foranstående, opprette egen pensjonskasse.

### **Merknad**

*De kommunene som pr. 31.12.1998 hadde tjenestepensjonsordningen sin forsikret i privat livselskap, beholder sin status så lenge de har denne tilknytningen, uavhengig av bestemmelsen om utjevningsskapsordning etter pkt. 2.1.10 annet og tredje ledd, jf. TPO-vedtektene § 13-2 tredje ledd.*

*Uttalelse fra tillitsvalgte som representerer de aktive arbeidstakere som er omfattet av pensjonsordningen, skal følge saken fram til endelig avgjørelse i kommunestyret/fylkestinget/styret.*

#### **2.1.11 Premien**

Premien består av arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd. Medlemsinnskuddet er opptil 2 % av pensjonsgrunnlaget.

### **2.2 Avtalefestet pensjon (AFP)**

Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vedtekter for avtalefestet pensjon i KS' tariffområde.

Vedtektene er vedtatt med hjemmel i dette kapittel og inngår som vedlegg til Hovedtariffavtalen.

### **2.3 Tilleggslønn og forholdet til pensjongivende inntekt**

#### **2.3.1 Vilkår for pensjonsgrunnlaget**

Inntekt må være godtgjøring for arbeidsytelse for å kunne medregnes i pensjonsgrunnlaget.

All godtgjøring i tillegg til vanlig lønnplassering kan kun gjøres pensjongivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp etter kap. 3 pkt. 3.7, og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen.

Godtgjøringer som pr. 30.4.2002 regnes med i pensjonsgrunnlaget, skal likevel fortsatt være pensjongivende.

#### **2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder**

Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse utover 1,25 G (forholdsmessig ved deltidsstillinger) de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen.

Dersom lønnsforhøyelse utover 1,25 G de siste 2 år, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

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

### **2.3.3 Nedgang i pensjonsgrunnlaget**

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

Pensjonen beregnes i så fall slik:

Det høyere pensjonsgrunnlaget (gjennomsnittsgrunnlaget i toårsperioden) medregnes for så mange pensjonsgivende tjenesteår som vedkommende i alt hadde opptjent fram til slutten av denne perioden.

I tillegg kommer pensjon beregnet etter det nye (lavere) pensjonsgrunnlag for de tjenesteår vedkommende har opptjent etter nevnte tidspunkt, likevel ikke for flere år enn at det til sammen blir full tjenestetid.

## **2.4 Arbeidstakere med særaldersgrenser**

Arbeidstakere med særaldersgrenser under 67 år, og som ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter, jf. pkt. 2.1.2, kan fortsette i stilling til fylte 67 år dersom vedkommende ønsker det.

### **2.4.1 Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. pkt. 2.1.5.**



# Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

## 3.0 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

## 3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf. dog punkt 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

## 3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønns-tillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønns- politikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

### 3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

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

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlings-sammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå om det foreligger enighet.

Vedlegg 3 til HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlings-skikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

### 3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

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

### 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

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

### 3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

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

## 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

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

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på

målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

## **3.4 Ledere**

### **3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere**

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av punkt 3.4.2 og 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3 punkt 3.4, skal stillingskodene i vedlegg 1 benyttes.

### **3.4.1 Lederavlønning - toppledere**

Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/bedriften:

- A Kommune/fylkeskommune
  - Administrasjonssjef/Rådmann
  - Assisterende administrasjonssjef/Assisterende rådmann
- B Bedrift
  - Administrerende direktør (tilsvarende)
  - Generalsekretær

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:

**C Kommune/fylkeskommune**

Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe\*

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

\* *Med «rådmannens toppledergruppe» forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etats-sjef eller ledere på tilsvarende nivå.*

**D Bedrift**

Administrerende direktør/generalsekretærens (tilsvarende) toppledergruppe

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

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

Se for øvrig punkt 3.4.0 Innledende merknad nr. 3 og vedlegg 1 til HTA.

### **3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder**

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

### **3.4.3 Lederavlønning – leder**

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

### **3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3**

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd. jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

**3.4.5** Punkt 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

**3.4.6** Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapittel og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.

## **3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt**

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 430 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avløeningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

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

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

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

### 3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid framgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.

### 3.7 Tilleggslønn

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

- kap. 1 § 5 punkt 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- kap. 1 § 5 punkt 5.4 Kvelds- og nattillegg
- ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

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

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

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

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

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

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

# Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

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

## 4.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 6 til HTA.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjørelse.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 6, retrettstilling/omplasing eller andre særskilte forhold.
6. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.



## 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2018

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2018							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	293 500	Utregnet tillegg for ans.	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/ tilsv. fagarbeider- stillinger	338 800	Utregnet tillegg for ans.	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 med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	359 800	Utregnet tillegg for ans.	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
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	386 200	Utregnet tillegg for ans.	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 ans.	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 med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 700	Utregnet tillegg for ans.	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 ans.	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 med tilleggsutdanning	514 700	Utregnet tillegg for ans.	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

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,5% av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 1.5.2018.

## 4.2 Forhandlingsbestemmelser

### 4.2.1 Lokale forhandlinger

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

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

#### **Anke**

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

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

### 4.2.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under punkt 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

#### **Anke**

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

### 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

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

### 4.2.4 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**

*I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønns politikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønns politikken.*

*Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høyskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.*

*Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.*

# Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

## 5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

## 5.1 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

### **Anke**

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

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

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

## 5.2 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5.1.

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

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

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

## 5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. 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 ulempe tilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

# Kapittel 6 Lærlinger

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringsloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærlings situasjonen og antall læreplasser i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten ut fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

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

Definisjoner:

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

### 6.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se punkt 6.1.5.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

### 6.1.2 Fag som følger hovedmodellen

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

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

### 6.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1½ års læretid i virksomheten:

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

2½ års læretid i virksomheten:

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

3 års læretid i virksomheten:

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

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

### 6.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

### 6.1.5 Lønn lærekandidater

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

### **6.1.6 Læringer med behov for særskilt tilrettelagt opplæring**

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

### **6.1.7 Avsetting av tid**

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

### **6.1.8 Prøveavleggelse**

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for læringer.

### **6.1.9 Rekruttering**

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

### **6.1.10 Ubekvemstillegg**

Læringen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

### **6.1.11 Overtid**

Læringer og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

### **6.1.12 Annet arbeid**

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

### **6.1.13 Sykelønn og foreldrepenger**

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

### **6.1.14 Gruppelivsforsikring**

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

### **6.1.15 Bruttolønn**

Læringen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning, og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.



# Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2020.

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

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

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

# Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenedvnelser/ avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader

Oversikten over stillingskoder med hovedbenevnelse nedenfor er sortert etter kapittel i Hovedtariffavtalen og viser rapporteringsbenedvnelser, avansementsstillinger, stillingsgruppe og merknader.

Andre rapporteringsbenedvnelser kan benyttes lokalt.

## Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenedvnelser	Merknader
9430	Øverste administrative leder	Rådmann Fylkesrådmann	
9440	Kommunalsjef	Assisterende rådmann Kommunalsjef Leder	Leder i kap. 3.4.1
9451	Leder/Virksomhetsleder	Leder Virksomhetsleder	Leder i kap. 3.4.2
9454	Leder	Avdelingsleder Leder	Leder i kap. 3.4.3
9951	Rektor/Virksomhetsleder	Rektor Virksomhetsleder	Skoleleder i kap. 3.4.2
9954	Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	Skoleleder i kap. 3.4.3

## Stillingskoder i kapittel 4

Opplistingen er ikke til hinder for at også øvrige rapporteringsbenedvnelser tilknyttes romertall I som avansementsstilling.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7962	Adjunkt	Adjunkt I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning
7963	Adjunkt med tilleggsutdanning	Adjunkt I med tilleggsutdanning	Gruppe 2 Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning
7352	Ambulanse-sjåfør	Ambulansesjåfør I	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6014	Arbeider	Arbeider I Badebetjent Feier	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6671	Arbeids-terapeut	Arbeidsterapeut I Aktivitetsleder	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6572	Assistent	Assistent I Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Kokkemedarbeider Internatassistent	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6709	Barnehage-lærer	Barnehagelærer I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng) Merknad: Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)
7024	Barnepleier	Barnepleier I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6508	Barnevern-pedagog	Barnevernpedagog I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

<b>Stillingskoder med hovedbenevnelse</b>		<b>Rapporterings-benevnelse</b> <b>Avansements-stillinger</b>	<b>Stillingsgruppe.</b> <b>Merknader</b>
7026	Bibliotekar	Bibliotekar I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7237	Brann-konstabel	Brannkonstabel I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7495	Distrikts-musiker	Distriktsmusiker I	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning.
6517	Ergoterapeut	Ergoterapeut I Ledende ergo-terapeut	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7517	Fagarbeider	Håndverksmester Fagarbeider I Aktivitør Barne- og ungdoms-arbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
6986	Fagarbeider (med særalders-grense)	Fagarbeider I (med særaldersgrense) Feier Renholdsoperatør	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7716	Fagarbeider med spesialutdan-ning	Spesialfagarbeider	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7718	Fagarbeider med fagskole-utdanning (ny kode fra 01.08.2017)		Gruppe 1 Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskole-utdanning (min. 60 fagskolepoeng)

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelse Avansements- stillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7719	Fagarbeider med fagskole-utdanning (med særaldersgrense) (ny kode fra 01.08.2017)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskole-utdanning Brannkonstabel med fagskole-utdanning	Gruppe 1 Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskole-utdanning (min. 60 fagskolepoeng)
6910	Fotterapeut	Fotterapeut I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7066	Fysioterapeut	Fysioterapeut I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7520	Førstese-kretær	Førstese-kretær I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7199	Helse-sekretær	Helsesekretær I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
6185	Helsesøster	Helsesøster I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7076	Hjelpepleier	Hjelpepleier I Miljøarbeider Helsefagarbeider	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
6190	Hjemmehjelp	Hjemmehjelp I Husmorvikar	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7592	Klinisk barnevern-pedagog	Klinisk barnevern-pedagog I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng) eller tilsvarende
7619	Klinisk sosionom	Klinisk sosionom I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng) eller tilsvarende
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	Klinisk spesialist i sykepleie I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng) eller tilsvarende
7713	Klinisk vernepleier	Klinisk vernepleier I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng) eller tilsvarende

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelse Avansements-stillinger	Stillingsgruppe. Merknader
6559	Konsulent	Konsulent I Førstekonsulent	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Konsulent i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7196	Kontor- medarbeider	Kontormedarbeider I Fullmektig	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6221	Kontrollør/ inspektør	Kontrollør/ inspektør I Branninspektør	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7715	Kostøkonom	Kostøkonom I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7965	Lektor	Lektor I	Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/ hovedfagseksamen/videreutdanning på hovedfags-/ mastergradsnivå tilsvarende minst 300 studiepoeng.
7966	Lektor med tilleggs- utdanning	Lektor I med tilleggsutdanning	Gruppe 2 Lektor med tilleggsutdanning Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad/ hovedfagseksamen tilsvarende minst 360 studiepoeng.
7960	Lærer uten godkjent utdanning	Lærer I uten godkjent utdanning	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet. Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelse Avansements-stillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7961	Lærer	Lærer I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng) Merknad: For tilsatte i undervisningsstilling med godkjent faglig og pedagogisk utdanning
6293	Maskinist	Maskinist I	Merknad: Maskinister med 3-årig U/H-utdanning eller tilsvarende innplasseres i stillingskode 6293 Maskinist med minstelønn for «Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)».
6675	Miljøterapeut	Miljøterapeut I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
6684	Miljøveileder/ -konsulent	Miljøveileder/ -konsulent	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling Merknad: Miljøveileder i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning; Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
6816	Musikk- og kultur- medarbeider	Musikk- og kulturmedarbeider I Instruktør Musiker	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6814	Musikk- og kulturskole- lærer	Musikk- og kulturskolelærer I Musikkterapeut	Merknad: Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning
7637	Pedagogisk leder	Pedagogisk leder I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng) Merknad: Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer
7249	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	Pedagogisk-psykologisk rådgiver I	Gruppe 2
6583	Pleie- medarbeider	Pleiemedarbeider I	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser Avansements-stillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7210	Renholder	Renholder I	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7531	Saksbehandler	Saksbehandler I	Merknad: Saksbehandler i stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
6863	Sekretær	Sekretær I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling / tilsvarende fagarbeiderstilling
6912	Service-medarbeider	Service-medarbeider I Betjent Driftsoperatør Kasserer/ billett-selger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6883	Sjåfør	Sjåfør I Rutebilsjåfør	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
7168	Sosialkurator	Sosialkurator I Sosialkonsulent	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7534	Sosionom	Sosionom I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7617	Spesialfysio-terapeut	Spesialfysio-terapeut I	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7681	Spesialhjelp-pleier	Spesialhjelp-pleier I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7522	Spesial-pedagog	Spesialpedagog I Logoped	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)



Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings- benevnelser Avansements- stillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7523	Spesialsykepleier	Spesialsykepleier I Fagutviklings- sykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
7730	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggs-utdanning		Gruppe 2 Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)
7712	Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikterapeut med mastergrad	Gruppe 2 Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)
7174	Sykepleier	Sykepleier I Bedriftssykepleier Fagutviklings- sykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7100	Tannhelsesekretær	Tannhelsesekretær I	Gruppe 1 Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling
7175	Tannpleier	Tannpleier I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)
7177	Tekniker	Tekniker I Driftsleder Driftstekniker	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse Avansementsstillinger	Stillingsgruppe. Merknader
7710	Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole	Spesialbarnevern-pedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom Spesialvernepleier	Gruppe 2 Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)
6541	Vaktmester	Vaktmester I	Gruppe 1 Stilling uten særskilt krav til utdanning
6455	Vernepleier	Vernepleier I	Gruppe 2 Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)

### Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Plasseringen av rapporteringsbenevnelse for ledere i denne oversikten er ikke til hinder for andre forbindelser mellom rapporteringsbenevnelse og stillingskode for ledere, når dette ut fra lokal organisering er mer hensiktsmessig.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelse	Merknader
7003	Arbidsleder/ formann	Arbidsleder Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Daglig leder SFO Feierformann Formann (med særaldersgrense) Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Teknisk leder Underbrannmester	

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7451	Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingsleder (med særaldersgrense) Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesøster Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	
7453	Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	
7951	Rektor/Leder	Rektor	
7954	Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisnings- inspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	

### Lærlinger, utdanningsstillinger o.l.

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporteringsbenevnelser	Merknader
7666	Lærling		Merknad: Avlønning iht. HTA kap. 6.
7711	Utdannings- stillinger m.m.	Fysioterapeut i turnusåret Unge arbeidstakere	Merknad: Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 % av minstelønn for stilling med krav om høyskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet). Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.

### Stillingskoder i kapittel 5

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser	Merknader
8001	Advokat		
8535	Arkitekt		
8112	Spesialbibliotekar		
8084	Ingeniør		
8209	Jordmor		
8103	Konservator		
8527	Lege		
8392	Prest		
8470	Psykolog		
8564	Radiograf		
8530	Rådgiver	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	Merknad: Etter 1.5.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.
8301	Tannlege		
8533	Veterinær		

#### Merknad

*Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i HTA kapittel 5 som en personlig ordning.*

#### Utdanningsstillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser	Merknader
8711	Utdannings- stillinger m.m.		

#### Stillingskoder for ledere

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Rapporterings-benevnelser	Merknader
8451	Leder		Merknad: Etter 1.5.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

## **Vedlegg 2 Lokale retningslinjer - heltidskultur - utgår**

Dette vedlegget utgår. Teksten er overført til punkt 2.3.1 i kap. 1 Fellesbestemmelsene.

# Vedlegg 3    Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

## **Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1**

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

## **Lønnspolitiske drøftinger**

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 punkt 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlings sammenslutningsmodellen.

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

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

### **Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger**

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

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

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført.

Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

### **Gjennomføring av forhandlinger etter punkt 4 punkt 4.2.1**

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter punkt 4.2.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

# Vedlegg 4 Vedtekter for avtalefestet pensjon

## § 1 Innledende bestemmelser

Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til med hjemmel i disse vedtekter. Fratreden med AFP skal være et tilbud om frivillig fratreden med pensjon.

Den som tar ut AFP kan ikke samtidig ta ut pensjon fra tjenstepensjonsordningen. Retten til å fratred med AFP skal for øvrig ikke berøre de rettigheter og plikter som følger av tjenstepensjonsordningens ordinære regler, herunder eventuelle særaldersgrenser.

Ordningen med AFP fra 62 år til 65 år er ikke en del av tjenstepensjonsordningen og finansieres særskilt. Fra 65 år inngår AFP som en del av rettighetene fra tjenstepensjonsordningen, uavhengig av om pensjonisten mottar pensjon beregnet etter reglene i pensjonskassen, eller i henhold til § 5, første ledd.

## § 2 Pensjonsalder

Arbeidstakere som har fylt 62 år, fratred med minst 10% av full stilling og fyller vilkårene i § 3, har rett til avtalefestet pensjon i samsvar med § 5, første ledd.

Medlemmer av kommunale/fylkeskommunale tjenstepensjonsordninger har rett til AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, dersom de har fylt 65 år, har fratrudd med minst 10 % av full stilling, og enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller vilkårene i § 3.

## § 3 Vilkår

For å få rett til AFP må arbeidstakeren være tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. Arbeidstakere som må slutte i arbeid på grunn av sykdom anses likevel som tilsatt i hele sykepengeperioden, likevel ikke lenger enn 52 uker.

Arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt i minst 20 % stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, jf. § 4, hos samme arbeidsgiver eller annen arbeidsgiver med



pensjonsordning omfattet av overføringsavtalen mellom offentlige tjenestepensjonsordninger de siste 3 år. Sammenhengende medlemskap i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning regnes i denne forbindelse som sammenhengende tjeneste.

De som permitteres i samsvar med permitteringsloven av 6.5.1988 beholder retten til AFP i den tiden de er permittert. Det samme gjelder de som har velferdspermisjon inntil 3 måneder og de som har permisjon i medhold av Hovedavtalen eller Hovedtariffavtalen for å inneha offentlig verv eller tillitsverv.

Det er et vilkår at arbeidstakeren ikke mottar noen tjenstepensjon eller andre ytelser som er finansiert av arbeidsgiver på uttakstidspunktet, uten motsvarende arbeidspunkt.

AFP kan likevel tilstå arbeidstakere som oppbærer en delvis uførepensjon finansiert av arbeidsgiver. Dette gjelder også de som på grunn av særaldersgrense har fått omregnet uførepensjonen til alderspensjon ved nådd aldersgrense.

Se § 8, andre og tredje ledd, vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

Arbeidstakeren må oppfylle opptjeningskravene i § 4.

Vilkårene i § 3 gjelder ikke for pensjon beregnet etter reglene i § 5, tredje ledd for dem som fyller kravet om 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år, jf. § 2, annet ledd.

## § 4 Opptjeningskrav

I tillegg til at kravene mht. alder i § 2, første ledd og yrkesaktivitet i § 3 må være oppfylt, må vedkommende på uttakstidspunktet fylle følgende vilkår:

1. arbeidstakeren må ha en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt i året før uttaksåret.
2. arbeidstakeren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med det år vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
3. arbeidstakeren må i de 10 beste år i perioden fra og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom poengtall ikke er fastsatt for året før uttaksåret, fastsettes et foreløpig poengtall på grunnlag av foreliggende opplysninger om pensjonsgivende inntekt i det aktuelle året.

Med pensjonsgivende inntekt menes inntekt som nevnt i folketrygdloven § 3-15, det vil i hovedsak si personinntekt unntatt pensjon.

Når den pensjonsgivende inntekt etter bestemmelsene skal vurderes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, skal vurderingen skje i forhold til grunnbeløpet i det år inntekten falt.

## § 5 Pensjonens sammensetning

Fra 62 til 67 år består AFP av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. Full pensjon, før AFP-tillegget, tilsvarer ugradert uførepensjon som pensjonisten ville fått beregnet etter reglene i folketrygdloven kapittel 3, slik de lød før lov 16. desember 2011 nr. 59 om endringer i folketrygdloven trådte i kraft. Det gis ikke poengtillegg etter § 7-3 nr. 3 i tidligere lov 17.6.1966 nr. 12 om folketrygd. Det skal heller ikke tas hensyn til en avdød ektefelles poengopptjening eller trygdetid. Forsørgingstillegg ytes etter reglene for alderspensjon i folketrygdloven § 3-24, men slik at det bare ytes tillegg for forsørging av ektefelle som er 60 år eller eldre.

Pensjonen kan ikke overstige 70% av tidligere pensjonsgivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) § 3.

Fra den første i måneden etter fylte 65 år beregnes AFP etter reglene i pensjonsordningen dersom vilkårene for dette i § 2, annet ledd er til stede og dersom det gir en høyere utbetaling enn etter § 5, første ledd.

## § 6 Regulering av pensjonen

Pensjonen reguleres årlig med virkning fra 1.5. Pensjonen, unntatt forsørgingstillegg og AFP-tillegg, reguleres i samsvar med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 prosent. Reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 andre ledd legges til grunn. Ved første reguleringsstidspunkt etter pensjonsuttak i månedene juni til april settes fratrekket forholdsmessig ned ut fra når i denne perioden pensjonen ble tatt ut. Ved regulering av forsørgingstillegg legges reguleringsfaktoren etter folketrygdloven § 19-14 tredje ledd til grunn.

## § 7 AFP og arbeidsinntekt

Dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt etter uttaket av avtalefestet pensjon, skal pensjonen inkludert eventuelle vedtektsfestede tillegg reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av den tidligere pensjonsgivende inntekt. Det gjelder likevel et toleransebeløp på 15.000 kroner. Dersom pensjonisten har fått utbetalt for mye eller for lite pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Forskrift av 30.11.2010 nr. 1493 om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) gjelder tilsvarende.

Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke for dem som får sin pensjon beregnet etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. § 5, tredje ledd.

## § 8 Virkningstidspunkt mv.

AFP kan tidligst ytes fra og med kalendermåneden etter at pensjonsalder iht. § 2 er nådd og vedkommende har satt fram krav om ytelser. Pensjon kan dog først iverksettes fra lønnsopphør. Det kan gis etterbetaling for inntil 3 kalendermåneder før den måned kravet ble satt fram, forutsatt at vilkårene ellers var oppfylt.

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort. Retten til AFP faller bort fra og med den kalendermåned vedkommende mottar slike ytelser fra folketrygden. Denne begrensning gjelder likevel ikke for AFP beregnet etter reglene i pensjonsordningen, jf. § 5, tredje ledd.

Det kan heller ikke tas ut avtalefestet pensjon samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis avtalefestet pensjon. Det kan heller ikke ytes avtalefestet pensjon etter denne ordningen til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

Retten til AFP faller bort fra og med kalendermåneden etter at vedkommende fyller 67 år.

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere ta ut delpensjon.

## **§ 9 Anke**

Vedtak om ytelser fra AFP kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16.12.1966, nr. 9. Kopi av sakspapirer sendes styret, jf. § 16-1 i vedtektene for TPO.

Tvist om forståelsen av disse vedtekter knyttet til enkeltsaker kan avgjøres av styret. Slike enkeltsaker skal sendes via den søknadsbehandlende pensjons innretning som sørger for videresendelse til Pensjonskontoret.

## **§ 10 Styre**

Se vedtekter for Tjenestepensjonsordning - TPO, kap. 16 (Vedlegg 5 til Hovedtariffavtalen).

## **§ 11 Administrasjon**

Pensjoner etter denne avtale administreres av aktuell pensjonsinnretning som har ansvaret for korrekt pensjonsutbetaling. Dersom arbeidsgiver ikke har etablert pensjonsordning, står arbeidsgiver ansvarlig for ytelsen.

# Vedlegg 5 Vedtekter for tjenestepensjonsordning - TPO

## Kapittel 1 Pensjonsordningens formål og organisasjon. Samordning, regulering av aktuelle pensjoner

### § 1-1 Om ordningen

Disse vedtekter gjelder tjenestepensjonsordninger avtalt i HTA for kommunal sektor - i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens pensjonskasse.

### § 1-2 Avtale om tilslutning

Kommuner, fylkeskommuner, samt foretak, selvstendige virksomheter, institusjoner eller organisasjoner som er bundet av eller følger tariffavtale, *skal* inngå avtale med forsikringsgiver om medlemskap og om tilslutning til TPO, med mindre arbeidsgiver har egen pensjonskasse. Avtaleforholdet reguleres av avtalen/- forsikringsbeviset, forsikringsvilkårene og disse vedtekter.

Kommunale/fylkeskommunale folkevalgte kan etter egen avtale med visse tilpasninger også omfattes av TPO.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidstakere som oppfyller vilkårene blir innmeldt i pensjonsordningen.

### § 1-3 Lovregulering

For pensjonsordningen gjelder Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser av 06.07.1957 - i det følgende kalt samordningsloven - og forskrifter gitt med hjemmel i loven. Dette innebærer at de pensjoner som er fastsatt i disse vedtekter, bl.a. skal samordnes med annen tjenestepensjon og pensjon fra folketrygden.

Videre gjelder lov av 10.6.2005 nr. 44 om forsikringssselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsvirksomhetsloven), forskrifter om pensjonsordninger for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte av 22.4.1997 og forskrifter om pensjonsordninger for folkevalgte i kommune eller fylkeskommune av 22.4.1997.

### § 1-4 **Regulering av pensjoner**

Pensjonene skal reguleres som bestemt i tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.

### § 1-5 **Pensjonsytelser i krig**

Hvis Norge kommer i krig, kan Kongen bestemme at ytelsene fra forsikringsgiver kun skal utbetales delvis. Kongen kan også vedta andre begrensninger i de rettigheter som følger av disse vedtekter dersom de tap forsikringsgiver har hatt på grunn av krigen gjør dette nødvendig.

## **Kapittel 2 Hvem pensjonsordningen omfatter**

### § 2-1 **Ved inngåelse av avtalen**

Ved inngåelsen av avtalen (jf. § 1-2) opptas som medlem i TPO de arbeidstakere som fyller vilkårene som er fastsatt i §§ 2-2 og 2-3, eventuelt i avtalen (jf. § 2-5).

Forsikringsgiver skal utstede forsikringsbevis til alle som blir medlemmer av TPO.

### § 2-2 **Fast ansettelse**

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Arbeidstakere som arbeider ekstratimer ut over fast ansettelse, skal meldes inn etter reglene i § 2-3.

Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

### § 2-3 **Timelønne, midlertidig ansatte, og arbeid ut over fast ansettelse mv.**

Disse arbeidstakere skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

### § 2-4 **Risikodekning før innmelding**

Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

## § 2-5 **Avtalte opptaksvilkår**

Dersom det ikke er i strid med tariffavtale, kan det i tilslutningsavtale etter § 1-2 fastsettes opptaksvilkår som avviker fra vilkårene i §§ 2-2 og 2-3.

## § 2-6 **Uførepensjonister**

Ansatte som får rett til midlertidig uførepensjon eller uførepensjon etter kapittel 8 er medlemmer i pensjonsordningen så lenge de mottar slike ytelser.

## § 2-7 **Endring/utmelding ved gjennomsnittsberegnete medlemskap**

Dersom et medlem i løpet av et kvartal ikke har oppfylt minstekravet for medlemskap etter § 2-3, skal utmelding skje med tilbakevirkende kraft fra utløpet av forrige kvartal. Tilsvarende gjelder ved endring av stillingsprosent. Se § 11-6, annet ledd om risikodekning før utmelding

## § 2-8 **Når forsikringsgivers ansvar begynner å løpe og forsikringstakers ansvar**

Forsikringsgivers ansvar overfor den enkelte arbeidstaker begynner tidligst å løpe fra det tidspunkt arbeidsgiver innmelder vedkommende i pensjonsordningen, dersom ikke annet følger av § 2-4.

Forsikringstaker er ansvarlig for at arbeidstakere som fyller vilkårene for medlemskap blir innmeldt. Forsikringstaker skal etter nærmere fastsatt rutine gi forsikringsgiver melding om de arbeidstakere som skal tas opp i pensjonsordningen.

## § 2-9 **Forsikringsdekning og frivillig medlemskap under permisjon**

Ved avtalt permisjon i inntil 2 år, uten eller med delvis lønn, er vedkommende dekket i tilfelle død eller uførhet som om de ikke hadde permisjon. Det betales ikke premie for denne risikodekningen. Dersom vedkommende blir medlem av annen pensjonsordning i permisjonstiden, gjelder risikodekningen likevel ikke.

Et medlem har rett til å betale premie til TPO i inntil 2 år under permisjon uten lønn eller med delvis lønn for å få tiden medregnet som pensjongivende ved beregning av alderspensjon og eventuell etterlattepensjon eller uførepensjon som kommer til utbetaling først etter at permisjonstiden er utløpt. Inntrer uførheten under permisjonen, skal tjenestetiden medregnes, selv om uførepensjonen først kommer til utbetaling etter permisjonstidens utløp.

Den som ønsker å betale frivillig premie, må melde dette til forsikringsgiver innen 2 måneder fra den dag vedkommende ble meldt ut av pensjonsordningen. Mottar medlemmet melding om utmeldingen senere enn 1 måned etter fratredelsen, har medlemmet 1 måneds frist, regnet fra den dag medlemmet mottok meldingen, til å gi melding om vedkommende ønsker å fortsette premiebetalingen.

I fristtiden er medlemmet sikret de samme pensjonsytelser som gjaldt før fratredelsen. Når særlige grunner gjør det rimelig, kan forsikringsgiver tillate slik premiebetaling selv om melding ikke er kommet inn før fristens utløp.

Forsikringsgiver kan tillate premiebetaling for lengre tid enn 2 år når særlige grunner taler for det.

Når den egne premiebetaling etter dette punkt opphører uten at medlemskapet i TPO fortsetter gjennom arbeidsgiver, gjelder bestemmelsene i kapittel 11.

Premien for frivillig medlemskap fastsettes i samsvar med den ordinære premie i ordningen.

Et medlem som ved permisjon uten lønn eller med delvis lønn betaler frivillig premie, skal innbetale slik premie direkte til forsikringsgiver innen de frister som fastsettes.

Etter forfall kan det kreves renter etter lov om forsinkelsesrente.

## **Kapittel 3 Unntak fra medlemskap**

### **§ 3-1 Tjenestetid under 3 år**

Unntatt fra medlemskap er arbeidstakere som ved aldersgrensen ikke vil få en samlet pensjongivende tjenestetid på minst 3 år.

### **§ 3-2 Medlemskap i folketrygden**

Arbeidstakere som ikke er medlem av den norske folketrygden skal ikke være medlem av pensjonsordningen.

## **Kapittel 4 Pensjonsgrunnlaget**

### **§ 4-1 Fastsettelse av pensjonsgrunnlag**

Pensjonsgrunnlaget fastsettes i hovedsak på samme måte som i lov om Statens pensjonskasse, ut fra fast lønn og pensjongivende tillegg i det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap.



Blir den ansattes lønn omregnet for å svare til folketrygdens ytelser, skal pensjonsgrunnlaget likevel ikke endres.

#### § 4-2 Faste tillegg

Faste tillegg utover regulativlønn tas med som pensjonsgivende etter regler som fastsettes i tariffavtale mellom KS og arbeidstakernes organisasjoner.

#### § 4-3 Gjennomsnittlig stillingsprosent

Når et medlem har hatt arbeid med varierende arbeidstid, skal det ved pensjoneringen fastsettes en gjennomsnittlig stillingsprosent. Det skal ses bort fra endringer av stillingsprosent etter utløpet av siste kvartal før pensjoneringstidspunktet. Ved fastsettelsen medregnes først og fremst perioder med den høyeste stillingsprosenten og ikke med mer enn den tid som svarer til full pensjon. Når pensjonsgrunnlaget skal beregnes, tar man utgangspunkt i regulativlønn for full stilling, omregner denne i henhold til gjennomsnittlig stillingsprosent, og medregner tillegg etter § 4-2.

#### § 4-4 Lønn over 12 G

Pensjonsgrunnlaget begrenses slik at den del av lønnen som overstiger 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (12 G) likevel ikke medregnes. Pensjon på grunnlag av fratreden før 1.5.2000 skal likevel beregnes av et pensjonsgrunnlag hvor bare 1/3 av lønn mellom 8 og 12 G er medregnet.

#### § 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

Når et medlem har hatt høyere pensjonsgrunnlag enn på pensjoneringstidspunktet og dette ikke skyldes en alminnelig lønnsregulering, skal det høyere grunnlag gjelde for tiden før grunnlaget gikk ned, og det lavere grunnlag for resten av medlemstiden. Ved eventuell deltidsstilling er det pensjonsgrunnlaget ved full stilling som er avgjørende for sammenligningen.

I tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene fastsettes hvor lenge man må ha hatt det høyere grunnlag, jf. HTA kap. 2 pkt. 2.3.3. Minstegrensen legges til grunn selv om ikke forsikringstaker følger nevnte tariffavtale.

Denne paragrafen gjelder ikke ved beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon etter kapittel 8.

#### § 4-6 Samtidige stillinger

Dersom et medlem har hatt flere stillinger samtidig, skal stillingene ses under ett ved pensjonsberegningen.

## § 4-7 Regulering av pensjonsgrunnlag

I alle de tilfeller hvor det på et senere tidspunkt skal foretas gjennomsnittsberegninger eller andre sammenligninger av grunnlag, skal grunnlagene reguleres med lønnsveksten, jf. HTA kapittel 2 § 2.1.6. Normeringer og justeringer før medlemmets endelige pensjonering, men etter at lønnen opphørte, får ikke betydning for pensjonsgrunnlaget.

## Kapittel 5 Medlemstid

### § 5-1 Tid som medregnes

Som medlemstid ved beregning av pensjon regnes den tid det er betalt medlemsinnskudd for.

Som medlemstid regnes også den tid medlemmet har oppebåret midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, likevel slik at pensjonsgrunnlaget fastsettes i forhold til uføregraden i nevnte tidsrom. Dette kan fravikes ved tilståelsen av midlertidig uførepensjon eller uførepensjon.

Ved etterinnmelding eller endringer i medlemskapet tilbake i tid, er det en betingelse for medregning av medlemstiden at arbeidsgiver betaler en forsikringsteknisk beregnet engangspremie.

### § 5-2 Medregning av medlemstid i annen ordning

TPO skal være omfattet av avtale mellom lovfestede pensjonsordninger, offentlige pensjonskasser og livselskap som forvalter offentlige tjenstepensjonsordninger om overføring av pensjonsansiennitet («overføringsavtalen»).

For dem som er omfattet av avtalen, medregnes medlemstiden i de pensjonsordninger det er inngått avtale med. Pensjonen blir beregnet som om all opptjening hadde skjedd i én pensjonsordning, og hele pensjonen utbetales fra den pensjonsordning vedkommende sist var medlem av.

Avtalen regulerer også hvordan pensjonen skal fastsettes hvis arbeidstakeren helt eller delvis har samtidig opptjening i flere pensjonsordninger.

Det kan også avtales regler for medlemskap i de tilfeller hvor arbeidstaker samtidig har flere stillinger hos samme arbeidsgiver som hører inn under flere pensjonsordninger. Det kan da bestemmes at arbeidstaker skal innmeldes på grunnlag av sitt samlede arbeidsforhold i en av ordningene.

### § 5-3 Fremtidig medlemstid

Ved beregning av midlertidig uføre-/uføre-, ektefelle- og barnepensjon medregnes fremtidig medlemstid etter bestemmelsene i hhv. §§ 8-2, 9-2 og 10-2.

## § 5-4 Avrundingsregler

Ved beregning av samlet medlemstid blir del av år på 6 måneder eller mer regnet som helt år, mens del av år på under 6 måneder ikke blir regnet med.

## Kapittel 6 Aldersgrense

### § 6-1 Aldersgrense

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.

For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.

Ved overgang til stilling med annen aldersgrense legges den nye aldersgrensen til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen. Se likevel § 7-2.

## Kapittel 7 Alderspensjon

### § 7-1 Vilkår for alderspensjon

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10% av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom:

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 3 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratradte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

Pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 er avtalefestet pensjon som er beregnet etter reglene for alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Avtalefestet pensjon kan ikke tas ut samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6. Det kan heller ikke ytes alderspensjon etter

1. ledd nummer 4, 5 og 6 til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

Stillingsreduksjonen regnes med utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før fratreden.

Medlemmer og andre arbeidstakere ansatt hos arbeidsgiver tilsluttet TPO har rett til alderspensjon etter § 7-4 f) dersom de er omfattet av tariffavtale om AFP, og fyller kravene i nummer 5 eller 6 ovenfor.

### § 7-2 Overgang til stilling med høyere aldersgrense

Medlem som i løpet av de siste 10 år før pensjonering har gått over fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense, har rett til alderspensjon når følgende vilkår er oppfylt:

- a) Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
- b) Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.
- c) Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakerne, slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, jf. lov om aldersgrenser § 2 bokstav a.

### § 7-3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonen beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag når det fratrer stillingen, jf. likevel bestemmelsene i §§ 4-3 til 4-7 og HTA kap. 2 punkt 2.3.2.

### § 7-4 Beregning av alderspensjon

Den årlige alderspensjon beregnes slik:

- a) Har medlemmet en medlemstid på 30 år eller mer, får vedkommende full alderspensjon. Denne skal være 66% av pensjonsgrunnlaget.
- b) Har medlemmet en medlemstid på mindre enn 30 år, skal vedkommende ha avkortet alderspensjon som utgjør så mange trettideler av full pensjon som medlemmet har medlemsår.
- c) Ved delvis fratreden, jf. § 7-1, kan det utbetales gradert alderspensjon. Dersom arbeidstakeren har opptjent all pensjon i full stilling, settes pensjonsgraden lik nedgangen i stillingsprosent. Har arbeidstakeren opptjent pensjon i stilling med deltid, beregnes først en nedgang med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsprosent (jf. § 4-3). Deretter settes pensjonsgraden lik nedgangen i prosent av gjennomsnittlig stillingsprosent. Ved endelig fratreden regnes den resterende pensjon for seg.

- d) Alderspensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i HTA kap. 2 § 2.1.3.
- e) Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 10% av alderspensjonen etter levealdersjustering. Alderspensjonen med barnetillegg må likevel ikke overstige 90 % av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjustering når pensjonen er beregnet etter full tjenestetid. Er pensjonen redusert etter bokstav b) eller gradert etter bokstav c), reduseres maksimumsbeløpet tilsvarende.
- f) Medlem eller arbeidstaker som fratrer etter fylte 65 år eller går direkte over fra avtalefestet pensjon, skal ha en alderspensjon som inntil 67 år minst utgjør pensjonen beregnet etter vedtektene for AFP i KS' tariffområde.

### § 7-5 Samtidige arbeidsforhold

Et medlem som samtidig tjener opp rett til pensjon i mer enn ett arbeidsforhold og fratrer et av disse med rett til løpende pensjon, får pensjonen beregnet etter regler som fastsettes av TPO, jf. også § 5-2 siste ledd.

### § 7-6 Fradrag for sykepenger

Sykepenger fra folketrygden, beregnet av samme inntekter som har vært pensjonsgivende for alderspensjonen, går til fradrag i sin helhet dersom alderspensjonen er beregnet på grunnlag av full tjenestetid. Er alderspensjonen ikke beregnet for full tjenestetid, skal fradragsbeløpet avkortes forholdsmessig.

### § 7-7 Ny innskuddspliktig stilling

Løpende alderspensjon reduseres eller faller bort dersom pensjonisten på ny tar innskuddspliktig stilling, jf. kap. 2 i vedlegg 5. Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende dersom pensjonisten tar stilling som er innskuddspliktig i annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens pensjonskasse.

Alderspensjonen faller helt bort dersom forskjellen mellom registrert stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før fratreden og ny stillingsprosent er mindre enn 10 prosentenheter.

Er forskjellen minst 10 prosentenheter, utbetales fortsatt pensjon beregnet etter reglene i § 7-4 c).

## Kapittel 8 Midlertidig uførepensjon og uførepensjon

### § 8-1 Vilkår for midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Det er et vilkår for rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon at medlemmet har fått evnen til å utføre inntektsgivende arbeid (inntektsevnen) nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte i en slik grad at vedkommende ikke kan fortsette i sin vanlige stilling og ikke kan skaffe seg annet høvelig arbeid. Ved vurdering av om det foreligger sykdom gjelder det samme sykdomsbegrepet som i folketrygdloven kapitlene 11 og 12.

Det er et vilkår for uførepensjon at inntektsevnen er varig nedsatt, se folketrygdloven § 12-7 første ledd. Midlertidig uførepensjon gis når det ikke er avklart om inntektsevnen er varig nedsatt. Et medlem som er innvilget arbeidsavklaringspenger fra folketrygden, får midlertidig uførepensjon. Et medlem som er innvilget uføretrygd fra folketrygden, får uførepensjon.

Dersom medlemmet ikke har tapt hele inntektsevnen i stillingen som gir rett til medlemskap i pensjonsordningen, ytes det redusert (gradert) pensjon svarende til den del av inntektsevnen som er tapt. Ved denne vurderingen tas det hensyn til ethvert arbeid som medlemmet kan utføre. Dersom pensjonisten har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, ytes pensjonen normalt etter samme grad som i folketrygden. Dersom medlemmet ikke hadde full stilling da uførheten inntrådte, fastsettes graden i forhold til inntekten i den reduserte stillingen. Det gis ikke pensjon ved lavere uføregrad enn 20 prosent.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon inntreffer ikke når inntektsevnen blir nedsatt innen to år etter at medlemmet tiltrådte stillingen, og nedsettelsen skyldes en sykdom eller et lyte som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tiltredelsen, og som det må antas at han eller hun da kjente til. Det samme gjelder dersom et medlem som har deltidsstilling, får økt stillingsprosenten. Det kan likevel gis hel eller delvis pensjon når særlige grunner taler for det.

Rett til uførepensjon etter kapitlet her har også den som har fratrudd stillingen etter 1. januar 1967 med rett til oppsatt alderspensjon, og som senere blir innvilget uføretrygd fra folketrygden. Uførepensjonen gis fra samme tidspunkt og med samme uføregrad som ytelsen fra folketrygden.

## § 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Ved beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon tas det hensyn til hvor stor del av inntektsevnen som er tapt (uføregraden) og medlemmets medlemstid. Har medlemmet tapt hele inntektsevnen, utgjør full pensjon summen av:

- a. 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp, likevel ikke mer enn 6 prosent av pensjonsgrunnlaget,
- b. 3 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet og
- c. 69 prosent av den delen av pensjonsgrunnlaget som er mellom 6 og 12 ganger grunnbeløpet.

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet. Det samme gjelder når medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav a og ikke lenger har rett til arbeidsavklaringspenger fra folketrygden. Dersom medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav d første punktum, skal pensjonen likevel beregnes etter første ledd i paragrafen her, jf. tredje til sjuende ledd.

Det pensjonsgrunnlaget medlemmet har på det tidspunktet uførepensjonen skal begynne å løpe, benyttes ved beregningen. Pensjonsgrunnlaget fastsettes etter kapittel 4, unntatt bestemmelsene i § 4-3 om gjennomsnittlig stillingsprosent. Dersom sykdommen, skaden eller lytet har redusert inntektsevnen gradvis, kan det ved beregning av pensjonen tas utgangspunkt i det pensjonsgrunnlaget medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod. Den stillingsprosenten medlemmet hadde før sykdommen, skaden eller lytet oppstod, skal da legges til grunn ved beregningen.

Dersom uføregraden er lavere enn 100 prosent, fastsettes pensjonen til en forholdsmessig andel av beløpet beregnet etter første og andre ledd.

Er medlemstiden kortere enn 30 år, avkortes pensjonen forholdsmessig. Det skal medregnes medlemstid medlemmet ville ha fått om han eller hun var blitt stående i stillingen til aldersgrensen (framtidig medlemstid), men ikke ut over 67 år.

Det medregnes ikke framtidig medlemstid dersom pensjonen er innvilget etter § 8-1 femte ledd. Uførepensjonen skal da avkortes etter forholdet mellom medlemstiden og den medlemstid vedkommende ville ha fått fra den dag han eller hun ble medlem av pensjonsordningen og fram til aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år og ikke mindre enn 30 år.

Skyldes uførheten en skade eller sykdom som er en umiddelbar følge av usedvanlig påkjenning eller ulykkestilfelle i tjenesten, skal pensjonen beregnes med full medlemstid.

### § 8-2 a Barnetillegg

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Barnetillegget reduseres forholdsmessig hvis pensjonen er beregnet etter redusert medlemstid. Det samme gjelder ved redusert uføregrad.

Samlet barnetillegg kan likevel ikke overstige et beløp tilsvarende 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Er barnetillegget redusert etter første ledd annet og tredje punktum, reduseres beløpsgrensen tilsvarende.

Barnetillegg utbetales til og med den måneden barnet fyller 18 år eller i tilfelle måneden etter barnets død.

### § 8-3 Avkortning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon ved arbeidsinntekt

Pensjonen reduseres dersom pensjonisten har inntekt som overstiger en inntektsgrense som beregnes når uførepensjonen innvilges. Inntektsgrensen tilsvarer den inntekten pensjonisten er forutsatt å kunne skaffe seg etter uførheten og oppjusteres i samsvar med senere reguleringer av grunnbeløpet. Mottar pensjonisten uføretrygd fra folketrygden, tillegges inntektsgrensen 40 prosent av folketrygdens grunnbeløp pr. kalenderår.

Reduksjonen skal svare til den overskytende inntekten multiplisert med vedkommendes uførepensjon ved 100 prosent uførhet og dividert med pensjonsgrunnlaget.

Som inntekt etter første og andre ledd regnes pensjongivende inntekt etter folketrygdloven § 3-15 eller inntekt av samme art fra utlandet. Det kan gjøres unntak for inntekt som skriver seg fra en avsluttet aktivitet.

Den fastsatte uføregraden endres ikke selv om pensjonen reduseres på grunn av inntekt.



Det utbetales ikke pensjon når inntekten utgjør mer enn 80 prosent av samlet inntekt før uførhet.

Barnetillegg etter § 8-2 a reduseres i samme forhold som pensjonen er redusert etter første og andre ledd.

## § 8-4 Krav om uførepensjon

Det er et vilkår for å få rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon at medlemmet setter fram krav om dette. Kravet og de enkelte terminytelser er gjenstand for foreldelse i henhold til bestemmelsen i forsikringsavtaleloven § 18-6, jf. også disse vedtekters § 12-6.

Et medlem som gjør krav på midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, plikter å gi de opplysninger og levere de dokumenter som er nødvendig for at forsikringsgiver skal kunne vurdere om vedkommende har rett til pensjon. Dersom forsikringsgiver finner det nødvendig, kan den som søker pensjon, pålegges å la seg undersøke av en lege etter forsikringsgivers bestemmelse. Forsikringsgiver dekker utgiftene ved undersøkelsen.

Et medlem som mottar pensjon, plikter å underrette forsikringsgiveren om endringer i forhold som kan være avgjørende for om medlemmet fortsatt har rett til ytelsen. Medlemmet skal opplyse om forventet inntekt og om endringer i inntekten. Dersom medlemmet har fått utbetalt for lite eller for mye pensjon, skal det foretas et etteroppgjør. Dersom det er utbetalt for lite, skal differansen etterbetales som et engangsbeløp. For mye utbetalt uførepensjon kan inndrives uten hensyn til skyld og kan avregnes ved å trekke i framtidige utbetalinger av uførepensjon og alderspensjon fra forsikringsgiveren.

## § 8-5 Utbetaling av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Midlertidig uførepensjon og uførepensjon skal utbetales fra og med den måneden medlemmet fyller vilkårene. Pensjonen faller bort i den utstrekning det utbetales lønn under sykdom eller sykepenger fra folketrygden. Etterbetaling av pensjon til medlem som mottar arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 eller uføretrygd etter folketrygdloven kapittel 12, skal skje med samme virkningstidspunkt som for folketrygdens ytelser.

Retten til midlertidig uførepensjon og uførepensjon faller bort fra og med måneden etter at medlemmet når aldersgrensen for stillingen, men senest fra måneden etter fylte 67 år. Ved dødsfall utbetales pensjonen til og med måneden etter døds måneden. Dersom avdøde etterlater seg ektefelle, løper pensjonen ytterligere en måned.

Dersom arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven kapittel 11 er redusert eller stanset av andre grunner enn ved samtidig arbeid etter folketrygdloven § 11-18, kan midlertidig uførepensjon reduseres eller stanses tilsvarende.

Et medlem som forsettlig er skyld i at inntektsevnen er nedsatt, har ikke rett til midlertidig uførepensjon eller uførepensjon. Medlemmet har heller ikke rett til pensjon dersom han eller hun uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak. Det samme gjelder dersom medlemmet opptrer på en måte som vedkommende bør forstå kan forverre helsetilstanden eller forlenge arbeidsuførheten.

Dersom medlemmet beholder retten til opprinnelig uføreggrad etter folketrygdloven § 12-10 tredje ledd ( hvilende rett), beholder medlemmet også retten til opprinnelig uføreggrad etter bestemmelsene her i samme tidsrom. Medlemmet må gi forsikringsgiver melding om at retten til opprinnelig uføreggrad fra folketrygden er i behold.

### **§ 8-6 Revurdering**

Spørsmålet om rett til midlertidig uførepensjon og uførepensjon kan til enhver tid tas opp til ny behandling.

### **§ 8-7 Fritak for medlemsinnskudd**

Så lenge det løper uførepensjon, har medlemmet rett til å bli helt eller delvis fritatt for å betale det innskudd som er fastsatt for vedkommende. Innskuddsfritaketets grad retter seg etter graden av arbeidsuførheten.

Denne paragrafen kan fravikes ved innvilgelsen av uførepensjon.

### **§ 8-8 Tilsvarende anvendelse av forskrifter**

Hvis departementet gir forskrifter om reduksjon av pensjon på grunn av inntekt, etteroppgjør, bortfall av pensjon på grunn av lønn under sykdom eller sykepenger fra folketrygden, overgangsregler, inntektsprøving, samordning mm., gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

## **Kapittel 9 Ektefellepensjon (enkepensjon eller enkemannspensjon)**

### **§ 9-1 Vilkår for ektefellepensjon**

Gjenlevende ektefelle etter et medlem har rett til ektefellepensjon. Det samme gjelder gjenlevende ektefelle etter tidligere medlem som mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon.

Rett til ektefellepensjon inntreffer ikke når medlemmet dør innen ett år etter innmelding i pensjonsordningen eller etter at ekteskapet ble inngått og dødsfallet skyldes sykdom som medlemmet led av eller hadde symptomer på ved tilsetningen eller ekteskapsinngåelsen og som en av ektefellene må antas ha kjent til.

## § 9-2 Beregning av ektefellepensjon

- a) Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 9 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Se likevel overgangsregler i punkt b). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4. Er den avdødes medlemstid 30 år eller mer, ytes det full ektefellepensjon. Dersom den avdødes medlemstid er mindre enn 30 år, ytes det redusert ektefellepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange tredjedeler av full pensjon som den avdøde har tjenesteår. Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon legges samlet faktisk medlemstid til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn, men ikke ut over 67 år. Ved fastsettelse av fremtidig stillingsprosent tas utgangspunkt i stillingsprosent ved utløpet av siste kvartal før dødsfallet.
- b) Når den gjenlevende ektefellen er født før 1.7.1950, og avdøde ble medlem i pensjonsordningen første gang før 1.7.2000, ytes det ektefellepensjon etter denne bestemmelsen. Det samme gjelder når gjenlevende ektefelle er født før 1.1.1955, og den avdøde ble medlem av pensjonsordningen første gang før 1.10.1976 (de pensjonskasser som pr. 30.4.2004 har annen dato beholder denne), og ekteskapet ble inngått før 1.1.2010. Full årlig ektefellepensjon skal utgjøre 39,6 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (bruttopensjon). Bestemmelsene i punkt a), tredje til åttende punktum gjelder tilsvarende. Pensjonen reduseres ev. etter reglene i § 9-3. Dette gjelder likevel ikke for pensjon til enke etter mannlig medlem omfattet av andre punktum. Det gjelder heller ikke for annen gjenlevende ektefelle etter andre punktum for tjenestetid opptjent etter 1.1.1994.

### **Merknad**

*Forskrift av 06.07.2010 nr. 1075 gjelder tilsvarende.*

## § 9-3 Reduksjon ved inntekt og annen pensjon

Enkemannspensjon fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) skal reduseres i henhold til reglene i punkt a) og b) nedenfor, i nevnte rekkefølge. Det samme gjelder enkepensjoner fastsatt etter reglene i § 9-2 punkt b) i de tilfeller medlemmet er innmeldt første gang 1.10.1976 eller seinere.

- a) Har gjenlevende ektefelle samtidig rett til uføre- eller alderspensjon fra denne eller annen tjenstepensjonsordning skal enke- eller enkemannspensjonen fra forsikringsgiver reduseres etter bestemmelsene her.

Har den gjenlevende ektefellen alderspensjon, skal pensjonene ikke overstige et beløp som svarer til 60 prosent av summen av den gjenlevendes og den avdødes alderspensjoner. Avdødes alderspensjon regnes av samme pensjonsgrunnlag og medlemstid som er lagt til grunn for enke- eller enkemannspensjonen. Det overskytende beløpet skal gå til fradrag i enke- eller enkemannspensjonen.

Har den gjenlevende ektefellen uførepensjon, skal enke- eller enkemannspensjonen utgjøre det beløpet som framkommer etter annet ledd når en benytter en beregnet alderspensjon for den gjenlevende ektefellen med samme pensjonsgrunnlag og medlemstid som uførepensjonen. Dersom uførepensjonen er gradert, skal den beregnede alderspensjonen graderes tilsvarende.

- b) Når den gjenlevende ektefelle ut fra alder og ervervsevne, foreliggende ervervsmuligheter og omstendighetene for øvrig kan ventes å få en årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet i folketrygden, skal ektefellepensjonen reduseres. Reduksjonen skal utgjøre 40 % av den del av forventet årlig ervervsinntekt som overstiger 50 % av grunnbeløpet. Skjer det en vesentlig endring i de forhold som har vært avgjørende for fastsettelsen av ektefellepensjonen, kan saken prøves på nytt og pensjonen endres eller falle bort.

Når spørsmål om overgangsstønad eller pensjon fra folketrygden til gjenlevende ektefelle er avgjort, skal pensjonen fra pensjonsordningen fastsettes etter den forventede ervervsinntekt som er lagt til grunn i folketrygden. Har gjenlevende ektefelle fylt 67 år, skal ektefellepensjonen ikke avkortes med mindre vedkommende har ervervsinntekt. Når gjenlevende er fylt 70 år reduseres pensjonen ikke på grunn av ervervsinntekt.

Hvis departementet gir nærmere forskrifter for fastsettelse av ektefellepensjonen i Statens pensjonskasse, gjøres tilsvarende bestemmelser gjeldende for denne pensjonsordningen.

Ektefellepensjon som beregnes som bruttopensjon, jf. § 9-2 bokstav b), reduseres etter samordningslovens bestemmelser.

## § 9-4 Opphør ved gjengifte

Løpende ektefellepensjon opphører dersom gjenlevende ektefelle inngår nytt ekteskap, men den begynner å løpe igjen dersom det nye ekteskap oppløses ved død eller skilsmisse.

Når en ektefellepensjon er opphørt fordi gjenlevende ektefelle har inngått nytt ekteskap, kan forsikringsgiver bestemme at vedkommende skal få sin pensjon helt eller delvis tilbake dersom ektefellene ikke samlet har tilstrekkelige eksistensmidler.

Stans og igangsetting av pensjon i henhold til denne paragraf skjer fra og med måneden etter at den begivenhet fant sted som betinget stansen eller igangsettingen.

## § 9-5 Ektefellepensjon etter flere

Har vedkommende rett til ektefellepensjon fra denne pensjonsordningen også etter den siste ektefelle, kan den samlede ektefellepensjon ikke overstige ektefellepensjonen etter 30 års medlemstid etter den ektefelle som hadde det høyeste pensjonsgrunnlag.

## § 9-6 Fraskilt ektefelle

Fraskilt ektefelle har rett til ektefellepensjon dersom ekteskapet varte i minst 10 år og den fraskilte var minst 45 år ved skilsmissen. Retten opphører dersom den fraskilte inngår nytt ekteskap før medlemmet dør. Var medlemmet gift på ny, fordeles pensjonen mellom de berettigede i forhold til hvor mange påbegynte år hver av dem var gift med medlemmet. Nærmere bestemmelser framgår av ekteskapsloven §§ 86-89.

## § 9-7 Registrert partner

Gjenlevende partner som er registrert i medhold av partnerskapsloven, har samme rett til ytelser etter dette kapittel som gjenlevende ektefelle og fraskilt ektefelle.

For ektefellepensjon beregnet etter § 9-2 punkt b gjelder reduksjonsreglene i § 9-3.

# Kapittel 10 Barnepensjon

## § 10-1 Vilkår for barnepensjon

Når et medlem dør, har gjenlevende barn rett til barnepensjon. Forsikringsgiver kan tilstå barnepensjon også til stebarn og pleiebarn som avdøde forsørget.

Pensjonen løper til utløpet av den måneden barnet fyller 20 år. Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 løper likevel bare til utløpet av den måned barnet fyller 18 år. For disse kan forsikringsgiver tilstå hel eller delvis pensjon inntil 21 år dersom omsynet til barnets utdanning gjør det rimelig og barnet ikke forsørger seg selv og ikke har midler til det. Dør barnet tidligere, betales pensjonen til og med måneden etter døds måneden.

## § 10-2 Beregning av barnepensjon

Full årlig barnepensjon skal utgjøre 15 prosent av det pensjonsgrunnlaget som det avdøde medlemmet hadde (nettopensjon). Med pensjonsgrunnlag menes pensjonsgrunnlag fastsatt etter reglene i kap. 4.

Er den avdødes pensjongivende tjenestetid 30 år eller mer, ytes det full barnepensjon. Dersom den avdødes tjenestetid er mindre enn 30 år, ytes det redusert barnepensjon. Pensjonen skal da utgjøre så mange trettideler av full pensjon som den avdøde hadde tjenesteår.

Dersom den avdøde mottok avtalefestet pensjon eller alderspensjon, legges den faktiske medlemstiden den avdøde hadde til grunn ved beregning av pensjonen. Ellers skal den medlemstiden den avdøde ville ha fått ved å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen legges til grunn.

Barnepensjon etter medlem som er død før 1.1.2001 beregnes likevel etter de satser og regler som gjaldt ved dødsfallet.

Har barnet rett til barnepensjon fra TPO etter både moren og faren, får barnet pensjon etter hver av dem.

## Kapittel 11 Fratreden før aldersgrensen. Oppsatt pensjon. Fortsettelse av premiebetaling

### § 11-1 Vilkår for oppsatt pensjon

Medlem som slutter i arbeidsgiverens tjeneste uten å få rett til straks begynnende pensjon eller avtalefestet pensjon fra arbeidsgiveren, og som derved blir utmeldt av pensjonsordningen, har rett til oppsatt pensjon hvis faktisk opparbeidet medlemstid er på minst 3 år.

### § 11-2 Omfang

Den oppsatte pensjon omfatter uføre-, alders-, ektefelle- og barnepensjon.

### § 11-3 Utbetaling av oppsatt pensjon

Rett til alderspensjon inntreer når aldersgrensen for den fratrådte stilling er nådd, eller alderspensjon fra folketrygden etter fylte 67 år blir utbetalt. Dersom folketrygdpensjonen er redusert etter folketrygdloven § 19-10, skal alderspensjonen fram til aldersgrensen for den fratrådte stilling reduseres etter samme forhold.

Rett til ektefellepensjon og barnpensjon inntreer når vilkårene i hhv. kap. 9 og 10 er oppfylt.

Pensjonen løper fra måneden etter at retten har oppstått, jf. første ledd.

Pensjonen utbetales i tilfelle ut måneden etter døds måneden. Dersom det tidligere medlem etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsberettiget barn, løper pensjonen ytterligere 1 måned.

### § 11-4 Beregning av pensjon

Den oppsatte pensjonen beregnes av pensjonsgrunnlaget på fratredelsestidspunktet. Pensjonen skal levealdersjusteres etter bestemmelsene i HTA kap. 2 punkt 2.1.3. Senere regulering skjer i samsvar med § 1-4, jf. HTA kapittel 2 punkt 2.1.6.

Ville medlemmet oppnådd mindre enn 30 års medlemstid ved aldersgrensen, avkortes pensjonen etter reglene i § 7-4 bokstav b).

Ville medlemmet oppnådd mer enn 30 års medlemstid, avkortes pensjonen etter forholdet mellom, jf. § 5, medlemstid og den medlemstid medlemmet ville oppnådd ved aldersgrensen, likevel ikke mer enn 40 år. Mulig oppnåelig medlemstid regnes fra da medlemmet første gang ble innmeldt i pensjonsordning tilsluttet overføringsavtalen, jf. § 5-2.

*Sikringsbestemmelse: Medlem som har vært medlem av pensjonsordning i KLP før arbeidsgiverens tilslutning til Fellesordningen, skal likevel ha pensjon beregnet etter reglene i § 7-4 bokstav b), eventuelt etter samme paragrafs bokstav a).*

### § 11-5 Bortfall av rett til oppsatt pensjon

Tar det tidligere medlem på ny stilling som medfører medlemskap i denne pensjonsordningen eller annen pensjonsordning som går inn under overføringsavtalen med Statens pensjonskasse, faller retten til oppsatt pensjon bort. Medlemstiden medregnes som pensjonsgivende i den nye stilling.

Er den oppsatte alderspensjonen blitt igangsatt før inntreden i den nye pensjonsberettigede stilling, faller denne pensjonen bort, eller reduseres etter de regler som framgår av § 7-7.

### § 11-6 **Melding om rettigheter**

Når forsikringsgiver får melding om at et medlem slutter i tjenesten, skal forsikringsgiver sende det melding om pensjonsrettighetene, herunder retten til å fortsette premiebetalingen. Ved uførhet eller død som inntre innen 14 dager etter at slik melding er sendt, er medlemmet eventuelt de etterlatte sikret pensjon som om utmeldingen ikke var skjedd. Selv om ikke melding sendes, opphører likevel forsikringsgiver ansvar 2 måneder etter at medlemmet sluttet i tjenesten. Retten til å fortsette premiebetalingen opphører 6 måneder etter at forsikringsgivers ansvar har falt bort.

Medlemmet, eventuelt de etterlatte, er sikret pensjon etter den til enhver tid registrerte stillingsprosent og pensjonsgrunnlag, selv om utmelding eller andre endringer skal skje med tilbakevirkende kraft, jf. § 2-7.

### § 11-7 **Fortsettelse av medlemskap**

Se forsikringsavtaleloven § 19-7.

### § 11-8 **Permisjon uten lønn**

Når utmeldingen skyldes permisjon uten lønn gjelder bestemmelsene i § 2-9.

## **Kapittel 12 Utbetaling, tilbakekreving og krav om folketrygdytelse**

### § 12-1 **Betalingsmottaker**

Utbetaling av pensjon skjer til den pensjonsberettigede. Barnepensjon til umyndige barn utbetales til barnets mor eller far eller til eventuell annen verge. Restpensjon utbetales til ektefellen. Etterlater pensjonisten seg ikke ektefelle, skjer utbetalingen til boet. Likestilt med ektefelle er registrert partner.

Utbetaling skal skje ved overføring til en bankkonto her i landet dersom mottakeren har eller oppretter en slik konto. Dersom mottakeren ikke har slik konto kan forsikringsgiver bestemme at merkostnadene ved annen betalingsmåte avregnes i utbetalingen.

### § 12-2 **Start og opphør av utbetaling**

Alderspensjon løper fra den dag medlemmet ikke lenger oppebærer lønn. Ektefellepensjon og barnepensjon løper fra og med den måned medlemmet dør. Barnetillegg til alderspensjon utbetales tidligst fra den dag barnet blir født.



Alderspensjon, ektefellepensjon og barnepensjon løper ut måneden etter den måned den berettigede dør. Alderspensjon løper ytterligere 1 måned dersom medlemmet etterlater seg ektefelle, registrert partner eller pensjonsberettiget barn. Barnetillegg løper ut måneden etter barnets død.

Barnepensjon og barnetillegg som skal opphøre pga. barnets alder, løper ut den måned hvor alderen nås.

For utbetaling av pensjon etter oppsatte rettigheter gjelder reglene i § 11-3.

### § 12-3 Opplysningsplikt

Ethvert medlem og enhver som hever eller krever pensjon, er forpliktet til å gi forsikringsgiver de opplysninger, legitimasjoner og attester som er tilgjengelig for vedkommende og som forsikringsgiver trenger for å kunne ta stilling til pensjonskravet og utbetale pensjonen. Vedkommende må gi riktige og fullstendige svar på forsikringsgivers spørsmål.

Dersom det ved framsetting av pensjonskrav gis uriktige eller ufullstendige opplysninger som vedkommende vet eller må forstå kan medføre at det blir utbetalt pensjon som vedkommende ikke har krav på, kan pensjonen reduseres eller falle bort etter bestemmelsene i forsikringsavtaleloven § 18-1.

### § 12-4 Tilbakekreving

Dersom pensjonisten har mottatt pensjon i strid med redelighet og god tro, kan beløpet kreves tilbakebetalt.

Feil utbetalt pensjon kan også ellers kreves tilbakebetalt dersom pensjonisten, eller noen som har handlet på vegne av ham, uaktsomt har gitt feilaktige eller mangelfulle opplysninger. Det samme gjelder dersom utbetalingen skyldes en feil fra pensjonsordningens side og pensjonisten burde ha forstått dette.

I andre tilfeller enn nevnt i foregående ledd kan for mye utbetalt pensjon kreves tilbake, dersom særlige grunner gjør det rimelig. Ved vurderingen av om det foreligger særlige grunner, skal det blant annet legges vekt på hvor lang tid det er gått siden den feilaktige utbetalingen fant sted, og om vedkommende har innrettet seg i tillit til utbetalingen. Krav om tilbakebetaling etter dette ledd er begrenset til det beløp som er i behold når vedkommende blir kjent med at utbetalingen var feilaktig.

Det feilutbetalte kan trekkes i fremtidige ytelser fra TPO.

## § 12-5 Renter

Den pensjonsberettigede kan kreve renter fra to måneder etter at melding om forsikringstilfellet ble sendt forsikringsgiver, men tidligst fra de enkelte terminbeløp forfaller til betaling. Dette gjelder bare dersom ikke annet følger av forsikringsavtaleloven § 18-4.

Ved tilbakekreving av pensjon kan forsikringsgiver kreve renter fra 1 måned etter at krav om tilbakebetaling ble framsatt, jf. forsinkelsesrenteloven § 2.

## § 12-6 Foreldelse

Krav på forfalte pensjonsterminer foreldes normalt 3 år fra forfall. Pensjonskravet som sådan foreldes normalt 10 år fra siste termin ble utbetalt eventuelt fra første gang det kunne vært krevet utbetaling. jf. forsikringsavtaleloven § 18-6.

## § 12-7 Krav etter folketrygdloven

Forsikringsgiver kan pålegge den pensjonsberettigede å søke om de ytelser vedkommende er berettiget til etter folketrygdloven. Dersom slik søknad ikke umiddelbart framsettes etter skriftlig pålegg fra forsikringsgiver, kan forsikringsgiver foreta samordning som om slike ytelser var tilstått, eventuelt kan forsikringsgiver bestemme at pensjonen i sin helhet skal falle bort.

# Kapittel 13 Premie

## § 13-1 Ansvar for betaling av premie

Forsikringstaker skal betale premien i henhold til forsikringsvirksomhetsloven kap. 4, Hovedtariffavtalen og disse vedtekter.

## § 13-2 Premiebetaling

### 1 Premie

Pensjonsrettighetene skal i sin helhet være forsikringsmessig dekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse, jf. HTA pkt. 2.1.6. Rettighetene skal være forsikringsmessig dekket ved at det innbetales en årlig premie for den del av pensjonsytelsene som er forsikringsbare og en engangspremie når forsikringstilfellet inntreer for de ytelser som ikke lar seg forsikringsteknisk beregne før forsikringstilfellet inntreer, benevnt ikke-forsikringsbare ytelser.

Den ordinære årspremie skal utjevnes i den enkelte forsikringsgivers fellesordning, basert på pensjonsgrunnlaget. Engangspremier ved pensjonstilfellets

inntreden, skal utjevnes i forsikringsgivers fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget. Premie for lønns- og G-regulering skal utjevnes i en fellesordning i forhold til premiereserven. Administrasjonstillegget i premien skal utjevnes i en fellesordning i forhold til pensjonsgrunnlaget.

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder. Med partenes samtykke kan forsikringsgiver skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.

Egne pensjonskasser skal utjevne premieelementene innen sitt dekningsområde.

Premien betales for den tid medlemmet oppebærer lønn for stillingen, eller hvor arbeidsgiver forskutterer sykepenger, omsorgspenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger i henhold til lov om folketrygd.

Pensjonskontoret kan i tillegg innvilge premiefritak (også med tilbakevirkende kraft) i tilfeller der arbeidstakere mottar sykepenger, omsorgspenger, opplæringspenger, pleiepenger, fødselspenger, svangerskaps- og adopsjonspenger fra folketrygden.

Ved etterinnmelding kan det innkreves en særskilt beregnet forsikringsteknisk engangspremie for den periode etterinnmeldingen gjelder. Det samme gjelder ved andre endringer i medlemskapet tilbake i tid. Krav på forsikringsteknisk beregnet premie forfaller på det tidspunkt etterinnmelding foretas.

## **2 Premie ved redusert lønn/permisjon**

I den tid medlemmet på grunn av permisjon, redusert arbeidstid eller andre forhold i tjenesten - herunder delvis arbeidsuførhet - oppebærer bare en del av lønnen, betales premie (arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd) bare av denne del. Under pliktig militærtjeneste eller siviltjeneste med delvis lønn betales arbeidsgiverens andel ut fra full lønn.

Ved permisjon uten lønn i kortere tid enn én måned betales full premie. Ved lengre permisjon uten lønn stopper premiebetalingen.

Ved permisjon med lønn skal de likevel meldes ut hvis de er innmeldt i full stilling via en annen arbeidsgiver. Ved deltidstilling hos annen arbeidsgiver skal samlet stilling begrenses til 100 %.

### **3 Trekk av medlemsinnskudd**

Forsikringstakeren er ansvarlig for at medlemsinnskuddet blir trukket fra før lønnen blir betalt. Medlemmet anses å ha betalt medlemsinnskuddet når det har fått utbetalt lønn eller trygdeytelser som nevnt, med fradrag av pliktig medlemsinnskudd. Medlemsinnskudd som er trukket for et kvartal skal tilbakebetales dersom medlemmet utmeldes med tilbakevirkende kraft.

### **4 Premieforfall - mislighold**

Arbeidsgiver betaler premien til forsikringsgiver. Premien forfaller til betaling med en forholdsmessig andel, første gang ved inngangen til det kvartal avtale om deltakelse i fellesordningen, eller individuell TPO, etter forsikringsvirksomhetsloven § 4-5 er inngått, og deretter forskuddsvis hvert kvartal. Det kan avtales andre forfalltidspunkter.

Dersom premien ikke betales ved forfall, skal forsikringsgiver sende nytt premievarsel med 14 dagers frist. Slikt varsel skal umiddelbart meddeles sekretariatet, jf. § 16-2. Betales ikke premien innen denne fristen, bortfaller forsikringsgivers ansvar, jf. forsikringsavtaleloven § 14-2 og forsikringsvirksomhetsloven § 4-9. Medlemmene skal i så fall varsles individuelt ved skriftlig melding. For det enkelte medlem opphører forsikringen tidligst en måned etter at slikt varsel er gitt, eller medlemmet på annen måte er kjent med forholdet, jf. forsikringsavtaleloven § 19-6 annet ledd.

## **Kapittel 14 Opphør og flytting**

### **§ 14-1 Opphør eller flytting av pensjonsavtale**

#### **a. Oppsigelsesfrist**

Den enkelte forsikringstaker kan si opp avtalen om tilslutning til fellesordningen med tre måneders frist til opphør ved kalenderårets slutt. Endelig vedtak om flytting skal skje senest innen 1.12. Det vises til HTA kap. 2 pkt. 2.1.10 femte ledd.

#### **b. Flytting av pensjonsavtale**

Når oppsigelse skjer i forbindelse med flytting av forsikringsavtalen til annen pensjonsinnretning gjelder forsikringsvirksomhetslovens kapittel 6.

#### **c. Etterberegnet premie**

Forsikringstaker skal betale eventuell etterberegnet premie for den tid medlemskapet har vart.

**d. Midler som overføres - fortsatte rettigheter hos forsikringsgiver**  
I den grad de rettigheter som er sikret hos forsikringsgiver ikke tilfredsstillers det krav som følger av overføringsavtalen, jf. vedtektene § 5-2, kan forsikringsgiver kreve at forsikringstaker betaler den tilleggspremie som er nødvendig for å dekke det manglende beløp. Derved er pensjonsrettighetene hos forsikringsgiver brakt opp til de beløp som følger av vedtektene, før fortsatt regulering.

## **Kapittel 15 Tvisteløsning**

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

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

### **§ 15-2 Anke til Trygderetten**

Vedtak om ytelser fra TPO kan ankes inn for Trygderetten, jf. lov av 16.12.1966, nr. 9.

## **Kapittel 16 Pensjonskontoret**

### **§ 16-1 Styret**

Styret har følgende sammensetning:

Inntil 4 representanter fra KS (7 stemmer), 3 representanter fra LO Kommune (3 stemmer), 2 representanter fra Unio (2 stemmer), 1 representant fra YS-K (1 stemme) og 1 representant fra Akademikerne-K (1 stemme).

Stemmetallet til de respektive organisasjoner/sammenslutninger er uavhengig av hvor mange representanter som møter. De respektive organisasjoner/sammenslutninger velger selv sine varamedlemmer. KS peker ut leder av styret, arbeidstakersiden nestledervervet og for øvrig konstituerer styret seg selv.

Styret avholder møter jevnlig og minst 6 ganger pr. år, og ellers når styrets leder eller minst ett av styremedlemmene krever det. Styret er vedtaksfør når minst en representant fra henholdsvis KS, LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne-K er til stede, eller har avgitt fullmakt.

Det skal føres protokoll fra styremøtene, som undertegnes av de styremedlemmene som er til stede. For at styrevedtak skal ha gyldighet må minst én representant for hver av organisasjonene/sammenslutningene ha underskrevet protokollen. Det er adgang til slik tilslutning i etterkant av styremøtet.

**Styrets oppgaver:**

- Avgjøre tvist om forståelsen av vedtektene etter § 15-1.
- Foreta justeringer av vedtektene som følge av endringer i lovverk og/eller tilsvarende ordninger i privat og statlig sektor.
- Utarbeide forslag for tariffpartene til endringer i bestemmelsene som styret finner hensiktsmessig.
- Følge utviklingen og forvaltningen av reglene, samt de økonomiske konsekvensene av ordningene i KS-området.
- Vedta opplærings- og andre utviklingstiltak som styret finner hensiktsmessig innen pensjonsområdet.
- Vedta tilsetninger og virksomhetsplan.
- Legge fram forslag til regnskap og budsjett.
- Ha adgang til å avgi uttalelse i flyttesaker, herunder også ved opprettelse av egen eller interkommunal pensjonskasse.

**§ 16-2 Sekretariatet**

Til å forestå den daglige drift, er det opprettet et sekretariat på vegne av tariffpartene.

Sekretariatets oppgaver:

- Forvalte, informere og overvåke praktiseringen av reglene for AFP og TPO innen KS' tariffområde.
- Forberede saker til styret for AFP og TPO.
- Innhente nødvendig informasjon og utredninger, følge utviklingen, herunder vurdere konsekvensene av forslag til regelendringer og regelendringer, samt ha kontakt med ulike aktuelle aktører innen pensjonsområdet.
- Utarbeide forslag til budsjett og virksomhetsplan.
- Utarbeide forslag til regnskap i henhold til regnskapslovens bestemmelser.
- Forberede behandling av flyttesaker, herunder kontrollere at produktene oppfyller tariffavtalens krav, inkludert kravene i forsikringsvirksomhetsloven og forsikringsavtaleloven.

**§ 16-3 Kontingent**

Driften av Pensjonskontoret finansieres ved at alle medlemmer innen KS' tariffområde innbetaler en årlig kontingent lik 0,007 % av samlet pensjonsgrunnlag pr. 31.12. det foregående år, eksklusive arbeidstakere forsikret i Statens pensjonskasse pr. samme dato.

Pensjonsinnretningene inndriver kontingenten hos sine kunder innen KS' tariffområde på eget initiativ, og sørger for samlet overførsel til Pensjonskontoret innen 1.4. hvert år.

Pensjonsinnretningene skal parallelt med overførselen gi Pensjonskontoret en oppstilling over hvem kontingentoverførselen gjelder for, med tilhørende pensjonsgrunnlag.

Pensjonskassene innen KS' tariffområde må på samme måte selv sørge for at korrekt kontingentinnbetaling finner sted, med tilsvarende dokumentasjon.

Pensjonsinnretningene har selv ansvaret for å foreta avregning som følge av endring i kontingentsats. Dette skal skje sammen med overførsel av kontingent påfølgende år.

## **§ 16-4 Informasjonsplikt for forsikringsgivere**

Alle aktører innenfor områdene AFP og TPO, så som kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap med tilhørende datterselskap, skal ved henvendelse fra Pensjonskontorets sekretariat vederlagsfritt innen oppgitte frister gi forespurt informasjon på oppgitt format og i ønsket omfang og detaljeringsgrad. Tilsvarende gjelder for aktører relatert til kapitalforvaltning av pensjonsinnretninger.

Sekretariatet arrangerer møter og har dialog med aktørene, slik at informasjons- og erfaringsutveksling finner sted.

# Vedlegg 6    Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

## **Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:**

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingskodene (stk.) 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

Innplassering i stk. 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Ved innplassering teller praktisk pedagogisk utdanning (PPU) med det antall studiepoeng/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall.

## **Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning**

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

## **Stillingskode 7961 Lærer**

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng/60 vektall), innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

## **Stillingskode 7962 Adjunkt**

Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng/80 vektall), innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.



**Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning**

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

**Stillingskode 7965 Lektor**

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7965 Lektor.

**Stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning**

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

**Morsmåslærer**

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som har godkjent lærerutdanning og eventuelt tilleggsutdanning fra Norge og hjemlandet, innplasseres i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor, 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen om normert studietid.

**Merknader****Tidligere godkjent kompetanse**

*Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingskoder lik den godkjenning de fikk. Innplassering i stillingskode etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektall.*

**Videreutdanning**

*Tilfredsstillter en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansieniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.*

### **Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram**

*Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.*

*Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høyskoleutdanning er en viktig del av fylkeskommunenes kompetansebeholdning. Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning føres av lokale parter i henhold til forhandlingsbestemmelsene i HTA kap. 4.*

### **Morsmåslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning**

*Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.*

# Vedlegg 7    **Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)**

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

## **1.**

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, kapittel 5 punkt 5.0 og 5.1 og kapittel 6 samt særavtaler i KS-tariffområde.

## **2.**

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

## **3.**

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

**4.**

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

**5.**

Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1, punkt 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

# VEDLEGG TIL PROTOKOLL

## HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2018

KS' tilbud nr. 3 erstatter KS' tilbud nr. 2 av 25. april 2018.

Øvrige krav tas ikke til følge.

### I ØKONOMI PR. 1. MAI 2018

#### A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2018

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	6 100	8 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	7 100	8 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	9 300	11 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	10 000	11 600
	Lektor med tilleggsutdanning	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	10 100	12 300

Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

## B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2018

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2018							
		0 år Garantilønn	Utregnet	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	293 500	Utregnet tillegg for ans.	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/ tilsv. fagarbeiderstillinger	338 800	Utregnet tillegg for ans.	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 med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	359 800	Utregnet tillegg for ans.	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
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	386 200	Utregnet tillegg for ans.	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 ans.	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 med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	474 700	Utregnet tillegg for ans.	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 ans.	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 med tilleggsutdanning	514 700	Utregnet tillegg for ans.	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

**C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2018**

Ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 1,5 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018. Virkningsdato er 1.5.2018.

**D. HTA kapittel 1 pkt. 12.5 – Avlønning av alderspensjonister pr. 1.5.2018**

Med virkning fra 1.5.2018 heves timelønnen til kr 201,-.

**E. HTA kapittel 3 pkt. 3.5 – Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt pr. 1.5.2018**

Med virkning fra 1.5.2018 heves minimumsavlønning av hovedtillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr 430 000,-.

## II ØKONOMI PR. 1. JANUAR 2019

**A. HTA kapittel 1 – Lørdags- og søndagstillegg, nytt pkt. 5.2.2 pr. 1.1.2019**

For arbeidstakere som faller inn under nytt pkt. 5.2.2 gjelder fra 1.1.2019 følgende:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

\* Antall timer pr kalenderår

**B. HTA kapittel 1 - Kveldstillegg, pkt. 5.4.1 og 5.4.2 pr. 1.1.2019**

Pkt. 5.4.1: Tilleggene endres til minst kr 56,- pr. time.

Pkt. 5.4.2: Tillegget økes fra kr 26,- til kr 28,- pr. time.

## III HOVEDTARIFFAVTALEN

**A. Kapittel 1 Fellesbestemmelser**

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 1.

**B. Kapittel 2 Pensjon samt vedlegg 4 og 5 til HTA**

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 2.

**C. Kapittel 3, 4 og 5 samt vedlegg 1 og 3 til HTA**

KS' krav/tilbud om endringer fremgår av vedlegg 3.

**D. Kapittel 7 Varighet og regulering 2. avtaleår**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2020.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

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

**IV SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE (SFS 2201)  
«BARNEHAGEAVTALEN»**

Særavtale SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage fastsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018 og gjeldende fra 1.1.2018, videreføres som ny særavtale fra 1.5.2018 til 31.12.2019. Særavtalen fremgår av vedlegg 4.

Kommentar til punkt 3.2

«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging, for- og etterarbeid.

Behovet for tid til planlegging, for- og etterarbeid kan variere i løpet av et år, men skal minst være 4 timer i gjennomsnitt pr. uke for den enkelte. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger/i samråd med det pedagogiske personalet. Dette innebærer at styrer har et overordnet ansvar og må vektlegge den enkelte pedagogiske leders/barnehagelærers behov for tid. Betydningen av at det pedagogiske personalet sikres medinnflytelse understrekes.

Partene påpeker betydningen av og behovet for planlegging, for- og etterarbeid for å sikre god oppfølging av det enkelte barn og av barnegruppen. Det er viktig at pedagogiske ledere og barnehagelærere får bruke timene til formålet. Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.



Partssammensatt utvalg:

Regjeringen har nedsatt en ekspertgruppe om barnehagelærrollen. Ekspertgruppen skal frambringe et kunnskapsgrunnlag om barnehagelærrollen og yrkesutøvelsen.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg etter at ekspertgruppen har fremlagt sin rapport. Det partssammensatte utvalget skal se på de utfordringer og muligheter som ligger i rapporten når det gjelder utvikling av barnehagelærrollen.

## V TIL PROTOKOLL

### a) Partssammensatt utvalg - HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere stillingskoder, rapporteringsbenevnelser og merknader på bakgrunn av krav til stillingene, herunder kompetansekrav, og kommunenes/fylkeskommunenes/bedriftenes behov. I tillegg må behovet for lønnsstatistikk hensyntas. Fristen for utvalgets rapport er 31. januar 2020.

KS skal i 2018/2019 gjennomføre et FoU-prosjekt om kommunenes/fylkeskommunenes erfaringer med Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Forhandlings-sammenslutningene inviteres til å komme med innspill til problemstillinger som kan inngå i FoU-prosjektet.

### b) Ny stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning er opprettet med virkning fra og med 1. mai 2018. Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for den nye stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng tilleggsutdanning som anses som relevant og nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må ved tilsetning foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

### c) Partssammensatt utvalg – arbeidstidsrelaterte temaer

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden 2018-2020. Utvalget skal drøfte, utforske og vurdere ulike arbeidstidsrelaterte temaer, for å foreslå mulige tiltak. Arbeidet slutføres innen 31. januar 2020.

Temaene som skal gjennomgås er bemanning og organisering, arbeidstidsordninger, tjenestereiser og arbeidstid i kommunalt barnevern.

**d) Lørdags- og søndagstillegg**

Det er innført en ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Modellen skal kartlegges og evalueres innen 31. januar 2020.

**e) Heltidskultur**

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver kommune om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Partene sentralt har utarbeidet en veileder for lokalt arbeid med heltidskultur, og en veileder for utvikling av lokale retningslinjer. Det oppfordres til at veilederne tas i bruk i arbeidet med heltidskultur. De sentrale parter har opprettet en felles nettside [www.heltid.no](http://www.heltid.no) der veilederne kan lastes ned.

**f) Forebyggende tiltak for lengre yrkesliv**

Den partssammensatte Best Sammen-gruppen skal i tariffperioden drøfte og vurdere hvordan helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til en reell mulighet for et lengre yrkesliv, og vurdere tiltak knyttet til dette.

**g) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning**

Utregnet laveste årslønn for stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav om utdanning», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-års trinnet for stillingsgruppene (slik de fremgår pr. 1.5.2018) i kapittel 4.

**h) Pensjon i tariffperioden**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal arbeide videre med ny offentlig tjenestepensjon.

**i) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense**

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense. Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

**j) Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv. av oppgaver/tjenester**

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

**k) Musikk- og kulturskoler**

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2020 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

**l) Undervisning etter introduksjonsloven**

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. introduksjonsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn i grunnskolen/videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om arbeidsårets lengde.

**m) Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213**

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

**n) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet**

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2020.



B-rundskriv nr.: B/07-2018  
Dokument nr.: 18/01686-1  
Arkivkode: 0  
Dato: 20.06.2018  
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen/fylkeskommunen/bedriften

### **Tariffrevisjonen pr. 1. mai 2018 – Iverksetting og kommentarer**

Vi viser til A-rundskriv 1/2018 om tariffrevisjonen pr. 1. mai 2018.

KS' medlemmer har vedtatt forslaget om ny hovedtariffavtale (HTA). Av i alt 438 stemmeberettigete kommuner og fylkeskommuner, har 261 avgitt stemme ved uravstemningen. Svarprosenten er dermed på 60 %, og alle har stemt ja.

Alle arbeidstakerorganisasjoner har vedtatt forslaget til ny HTA, og resultatet kan dermed iverksettes.

Dette rundskrivet må ses i sammenheng med A-rundskriv 1/2018, og omtaler blant annet:

- Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 og iverksetting av disse, samt andre lønnsendringer
- Endringer i HTA kapittel 1 – Fellesbestemmelser
- Endringer i HTA kapittel 3, samt HTA vedlegg 1 og 3

HTA for perioden 1.5.2018-30.04.2020 skal redigeres og tilpasses forhandlingsløsningen. Ny HTA vil trykkes i løpet av sommeren, og også gjøres tilgjengelig på [www.ks.no](http://www.ks.no).

**SENTRALE LØNNSTILLEGG PR. 1. MAI 2018**

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2018 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2018						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	5 500	5 500	5 800	6 500	6 500	6 100	8 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	6 500	6 500	6 800	7 500	7 500	7 100	8 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	8 500	8 500	8 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	10 000	10 000	10 000	11 000	9 000	9 000	9 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	8 500	8 800	8 800	8 900	9 000	9 300	11 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	8 800	8 900	9 000	9 200	9 400	10 000	11 600
	Lektor med tilleggsutdanning	8 800	9 100	9 200	9 400	9 600	10 100	12 300

Som tidligere, varierer lønnstilleggenes størrelse med ansiennitet og stillingsgruppe. Tilleggene legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn, uavhengig av om grunnlønn er lik «laveste utregnet årslønn» eller om den er høyere. Det vises til HTA vedlegg 1 for oversikt over stillingskoder og stillingsgrupper.

Ledere i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 skal ikke ha sentralt lønnstillegg etter tabellen på forrige side. Til disse ansatte gis et lønnstillegg på 1,5 % beregnet av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2018.

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, uten faste og variable tillegg. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet er definert som faste tillegg som ikke inngår i grunnlønnen.

### VIKTIGE PRESISERINGER:

Sentralt lønnstillegg gis til arbeidstakere omfattet av HTA kapittel 4, og som er ansatt i kommunen/fylkeskommunen/bedriften pr. 30.4.2018.

Ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2018, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.04.2018, deretter gis tillegg for ansiennitet.

#### Eksempel 1:

Fagarbeider i stillingskode 7517 (stillingsgruppe «Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling») med ansiennitet fra 1.8.1995.

Grunnlønn pr. 30.04.2018	405.000
Sentralt lønnstillegg	8.000
<b>Ny grunnlønn pr. 1.5.2018</b>	<b>413.000</b>

#### Eksempel 2:

Sykepleier i stillingskode 7174 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.5.2010.

Grunnlønn pr. 30.04.2018	420.000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.04.2018	11.000
Ansiennitetsopprykk 1.5.2018. Tillegg for ansiennitet	19.400
<b>Ny grunnlønn pr. 1.5.2018</b>	<b>450.400</b>

**Eksempel 3:**

SFO-leder i stillingskode 7003.

Grunnlønn pr. 30.04.2018	420.000
Sentralt lønnstillegg på 1,5 % av grunnlønn pr. 30.04.18	6.300
<b>Ny grunnlønn pr. 1.5.2018</b>	<b>426.300</b>

**ANDRE LØNNSREGULERINGER:*****Avlønning av alderspensjonister, jf. HTA kapittel 1 pkt. 12.5***

Med virkning fra 1.5.2018 er timelønningen økt til kr. **201,-**.

***Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, jf. HTA kapittel 3.5***

Minimumsavlønning av hoved-/fellestillitsvalgt med hel permisjon i henhold til Hovedavtalen del B § 3.3 bokstav c) heves til kr. 430.000 med virkning fra 1.5.2018.

**ENDRINGER I HTA KAPITTEL 1 – FELLESBESTEMMELSER****2.2 Kvalifikasjoner**

Bestemmelsen om positiv særbehandling har blitt kjønnsnøytral – i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Forskrift om særbehandling av menn er opphevet.

**2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger**

Det vil bli utarbeidet et eget rundskriv om heltid til høsten.

**4.2.1 Kontoradministrasjonen**

Ukentlig arbeidstid for dagarbeidstakere er 37,5 timer, jf. HTA kap. 1, pkt.4.2. Kontoradministrasjonen har imidlertid en egen sikringsbestemmelse som medfører at arbeidstiden per i dag skal være den arbeidstiden som ble innført ved arbeidstidsreduksjonen 1. januar 1987. (Eneste unntak gjelder tilfeller der det ikke var tilfredsstillende pauserom og det senere har blitt tilfredsstillende pauserom, se personelhåndboken kap. 5.5.) Dette var før KS ble overordnet tariffpart, og arbeidstiden for kontoradministrasjonen kan derfor være ulik fra kommune til kommune, avhengig av lengde på spisepauser, sommer/vintertid m.v. Det kan være ulik arbeidstid innad i

enkeltkommuner, men også ved interkommunalt samarbeid. Det er nå innført en merknad som gir de lokale parter mulighet til å avtale at arbeidstiden skal være 37,5 timer pr. uke (ekskl. pause) mot kompensasjon. KS anbefaler at det avtales en engangskompensasjon. Ny ordning må gjelde hele kontoradministrasjonen som sådan. Det er for øvrig ikke anledning til å avtale annen arbeidstid enn 37,5 timer pr. uke.

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

Bestemmelsen endres fra 1.1.19, som omtalt i A-rundskriv 1/2018. Bestemmelsen gjelder ikke for arbeidstakere som har sin arbeidstid fastsatt i særavtale. Intensjonen med bestemmelsen er å stimulere arbeidstakere til å jobbe flere *helgetimer*, slik at flere kan få heltidsstillinger/økte stillingsstørrelser, og bidra til å sikre nødvendig kompetanse i helgene. Dette er et virkemiddel i arbeidet med heltidskultur. Arbeidstakere som tar ekstravakter vil også ha krav på de høyere satsene.

De høyere tilleggene utbetales kun for timene som ligger i samme intervall. En arbeidstaker som f.eks. jobber 295 helgetimer, skal ha kr. 53,- for de første 289 timene, og kr. 100,- for de neste 6 timene. Det er ikke slik at vedkommende skal ha kr. 100,- fra første time.

KS vil utarbeide et eget rundskriv om heltidsarbeid, og der vil også modellen for lørdags- og søndagstillegget beskrives nærmere.

### **5.4 Kvelds- og nattillegg**

Bestemmelsen endres fra 1.1.2019, jf. omtale i A-rundskriv 1/2018.

### **9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**

Setningen «Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.» er fjernet. Bestemmelsen er overflødig som følge av at det er allmenn verneplikt.

### **12.1.1 om godskrivning av ansiennitet**

Det er foretatt en presisering for undervisningspersonalet, uten at dette får materiell endring.



## ENDRINGER I HTA KAPITTEL 3 – GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

### **3.2 Lokal lønnspolitikk**

Det innføres en ny drøftingsbestemmelse: *«Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.»*

Hensikten med bestemmelsen er å øke bevisstheten rundt rekrutteringssituasjonen i kommunen/fylkeskommunen/bedriften, og få en diskusjon rundt hva som skal til for å møte eventuelle rekrutteringsutfordringer. Som grunnlag for drøftingene vil det kunne være formålstjenlig å framskaffe dokumentasjon på rekrutteringssituasjonen (f.eks. antall kvalifiserte søkere til ulike typer ledige stillinger siste år). Drøftingen bør også ta for seg ulike framskrivninger og/eller en vurdering av framtidig kompetansebehov. Kommunesektorens arbeidsgivermonitor kan også brukes i dette arbeidet, se

[www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/](http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/)

Kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk har fått et tillegg til 1. kulepunkt, 4. ledd, ved at den lokale lønnspolitikken skal *«utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.»* Det vises også til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

For øvrig er det enkelte språklige tydeliggjøringer i kap. 3.2.1 Lokale drøftinger og kap 3.2.2 Lønnsutviklingssamtale.

### **3.4.1 Lederavlønning – toppledere**

Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser i kapittel 3-5 skjer mellom de lokale partene. Endringen i HTA kap. 3.4.1 bokstav C gir nå en hjemmel for at lønnsfastsettelsen for disse lederne kan skje på andre måter enn gjennom forhandlinger, forutsatt at partene er enige. Det er ikke en forutsetning at *alle* berørte fagforeninger må være enige.

#### **3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning**

I bestemmelsens andre ledd er «kompetanse» inntatt som ett av flere kriterier som inngår i grunnlaget for lederlønnsforhandlingene, jfr. HTA kap. 3.4.2 og 3.4.3. Overskriften i kap. 3.4.4 er redaksjonelt endret for å tydeliggjøre at kriteriene kun gjelder for kap. 3.4.2. og 3.4.3. Pendelvoldgift er fjernet som tvisteløsning. Vanlig lokal nemnd er nå eneste tvisteløsningsinstitutt.

Det gjøres oppmerksom på at skoleledere har en egen lønns sikring nedfelt i SFS 2213 om at de minst skal avlønnes med den årslønn de ville vært garantert i en undervisningsstilling.

### **ENDRINGER I VEDLEGG TIL HTA**

#### ***Vedlegg 1***

Det innføres en ny stillingskode i HTAs vedlegg 1: *7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning*. Stillingskoden er innplassert i stillingsgruppe «Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning». Med «4-årig spesialutdanning» menes 3 års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen.

For å være aktuell for den nye stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng relevant tilleggsutdanning som arbeidsgiver anser som *nødvendig for stillingen*. Arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling, samt hva arbeidsgiver anser er nødvendig tilleggsutdanning.

Den samme gjelder også innplassering i øvrige stillingskoder, herunder de generelle stillingskodene 7712 «Stillinger med krav om mastergrad» og 7710 «Tverrfaglig spesialutdanning med høgskole». Arbeidsgiver må her foreta en vurdering av hvem som skal innplasseres i stillingskoden, ut fra innhold og kompetansekrav som er fastsatt til den enkelte stilling. De rapporteringsbenevnelsene som er nedfelt i HTAs vedlegg 1 er ikke uttømmende, og kan brukes også for andre stillingsgrupper. Tannpleiere med ett års spesialisering/

fordypning innenfor eget fagfelt kan eksempelvis være aktuell for stillingskode 7710.

Ved relevant tilleggs-/videreutdanning som ikke er et krav og/eller som arbeidsgiver ikke anser som nødvendig for stillingen, vil det være naturlig å gjennomføre kompetanseforhandlinger ved hjemmel i HTA kap. 4.2.4, uten at stillingskoden endres.

### **Vedlegg 3**

Det er innført et nytt 4. ledd til bestemmelsen om tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale lønnsforhandlinger:

*«Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført. Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for organiserte utover det som er meddelt organisasjonene.»*

Bakgrunnen for bestemmelsen er å skape forutsigbarhet og åpenhet i forhandlingene med organisasjonene. Organisasjonene vil kunne ha en interesse i å ha kjennskap til den lønnsendring arbeidsgiver planlegger å gjennomføre for uorganiserte arbeidstakere som gruppe. Som del av forberedelse til forhandlingene med organisasjonene, bør arbeidsgiver ha en formening om lønnsendringene for uorganiserte medarbeidere. Det understrekes at det kun er den *samlede* lønnsendringen for de uorganiserte *på gruppenivå* som det kan og skal opplyses om. Bestemmelsen skal ikke forstås som at arbeidsgiver skal meddele hva uorganiserte *enkeltmedarbeidere* skal få i lønnsendringer.

Organisasjonstilhørighet er en sensitiv personopplysning i henhold til personopplysningsloven § 8. Organisasjonstilhørighet, også det å være uorganisert, skal dermed ikke framkomme på lister som deles ut til alle tillitsvalgte ved lokale lønnsforhandlinger.

Ved at forhandlingene gjerne sluttføres med de aktuelle organisasjonene til ulike tidspunkt, kan en praktisk løsning være å definere «sluttført» når den første forhandlingsprotokollen undertegnes.

## ØVRIGE RESULTATER

### **SFS 2201**

Særavtalen SFS 2201 – Barnehage, skolefritidsordninger og familiebarnehage – slik den ble fastsatt etter nemndsavgjørelse av 11.4.2018, er videreført uten endringer som ny særavtale fram til 31.12.2019.

### **Lokale lønnsforhandlinger**

Det er ikke avsatt pott til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4.2.1 i 2018.

Det er ingen endringer med hensyn til hvem som er omfattet av og skal innplasseres i HTA kapittel 5. Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kap. 5 bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Virkningsdato er 1. mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Det er utarbeidet beregningsmodeller som kan brukes som et hjelpemiddel ved forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5. Se [www.ks.no/lokal\\_beregning](http://www.ks.no/lokal_beregning).

I tillegg kan kommuner og fylkeskommuner bestille egne beregninger knyttet til overheng og glidning for kap. 3.4 og kap. 5 ved henvendelse til PAI-avdelingen ved [Gunnar.Owren@ks.no](mailto:Gunnar.Owren@ks.no).

Hege Mygland  
Avdelingsdirektør

Kjersti Myklebust  
spesialrådgiver

## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 16/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### DELEGERING AV MYNDIGHET TIL DAGLIG LEDER

#### Daglig leders innstilling

Fremlagt delegasjonsreglement for daglig leder for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal godkjennes.

#### Saksopplysninger

Vedlagt følger:

- Vedtekter for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal
- Utkast til revidert delegasjonsreglement for daglig leder

#### VURDERING

Etter vedtektene for Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal § 5, er styret samarbeidets øverste organ. Styret har arbeidsgiveransvar og ansetter daglig leder. Samarbeidet ledes av daglig leder.

Etter § 8 er det daglig leder som administrerer virksomheten og har ansvar for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldene bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret.

For å konkretisere ansvarsdelingen mellom styre og daglig leder, så er det formålstjenlig å formulere dette i et delegasjonsreglement. Dette ble gjort av styret i møte 11.9.2014, sak 10/14. Siden vedtektene ble revidert i 2019, og det nå er nytt styre, så er det naturlig at dette legges frem for vedtak.

Det er videreført tidligere delegering, eneste endringen er hvilke kommuner som inngår i samarbeidet.

Jane Anita Aspen  
daglig leder

# **VEDTEKTER FOR KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR ROMSDAL**

## **§ 1 Samarbeidet**

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal er et interkommunalt samarbeid etter kommunelovens § 27. Aukra, Hustadvika, Gjemnes, Molde, Rauma, Sunndal og Vestnes kommuner er deltakere i samarbeidet med like eierandeler. Hovedkontoret ligger i Molde.

Nye deltakere kan tas opp og vedtektene for øvrig endres etter likelydende vedtak av kommunestyrene i de samarbeidende kommunene.

## **§ 2 Samarbeidets budsjett**

Deltakerkommunene skal ikke gjøre innskudd i virksomheten.

Budsjettet for samarbeidet vedtas av styret, hvor 70 % av utgiftene fordeles etter folketallet pr. 1. januar foregående år og 30 % er fast beløp. Kommunene stiller 2 ganger pr. år til rådighet et å konto beløp i samsvar med vedtatt budsjett, henholdsvis pr. 1. januar og 1. juli. Beløpet overføres til samarbeidet.

## **§ 3 Rettslig status**

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal er et eget rettssubjekt. Ved eventuelt mislighold må fordringshavere først søke sekretariatet om dekning. Deltakerne er proratarisk (delt) ansvarlig dersom dekning ikke oppnås hos sekretariatet. Deltakerne har like ansvarsandeler.

## **§ 4 Formål**

Kontrollutvalgssekretariatet har som formål å utvikle og utføre tjenester knyttet til saksforberedelse, utredning og oppfølging av saker til kontrollutvalgene, samt andre tjenester som naturlig faller sammen med dette.

Den som utfører sekretariatsoppgaver for kontrollutvalget, er direkte underordnet kontrollutvalget og skal følge de retningslinjer og pålegg som utvalget gir.

## **§ 5 Organisering av samarbeidet**

Styret er samarbeidets øverste organ. Styret har arbeidsgiveransvar og ansetter daglig leder. Samarbeidet ledes av daglig leder.

Hvert kommunestyre velger ett styremedlem med personlig varamedlem. Styret velges for 4 år. Valgene følger kommunevalgperioden. Styret velger selv leder og nestleder.

## **§ 6 Styrets møter**

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal hver stemme telle likt. Ved stemmelikhet er møteleders stemmegivning avgjørende. Styret er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av kommunene er representert.

Innkalling til styremøte skal skje skriftlig til hvert medlem minst 7 dager før møtedato. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen underskrives av styrets leder og to styremedlemmer. Utskrift av protokollen skal sendes styret og kommunene.

Styret har myndigheten til å ansette og si opp sekretariatets personell samt avgjøre personalsaker som angår daglig leder. Styret skal vedta budsjettframlegg, regnskap og

årsmelding, som skal avlegges, fastsettes og sendes kommunene. Styret har ikke myndighet til å ta opp lån eller forplikte deltakerne på lignende måte.

### **§ 7 Møtegodtgjøring/reisegodtgjøring**

Møtegodtgjøring til styremedlemmene utbetales i henhold til eget reglement, fastsatt av styret for kommende valgperiode, med utgangspunkt i møtegodtgjørelse i de samarbeidende kommuner. Reisegodtgjøring følger statens reiseregulativ.

### **§ 8 Daglig leder**

Daglig leder administrerer virksomheten og har ansvaret for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret. Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier og styret bestemmer.

### **§ 9 Regnskap og revisjon**

Styret har plikt til å se etter at det føres lovmessige regnskap og at det foretas revisjon av samarbeidets regnskap. Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper. Samarbeidets regnskap skal underlegges revisjon i samsvar med kommunelovens bestemmelser. Eventuelt overskudd i regnskapet avsettes til disposisjonsfond, mens eventuelt underskudd med fradrag av bruk av disposisjonsfond dekkes av deltakerne etter gjeldende fordelingsnøkkel. Dersom disposisjonsfondet er tømt tas dette opp med deltakerkommunene.

### **§ 10 Endring av vedtektene**

Disse vedtektene gjelder fra og med 1.1.2020. Forslag om vedtektsendringer skal behandles av styret før det sendes kommunene til behandling. Endringer gjelder fra og med den 1. i påfølgende måned etter at de er godkjent av kommunestyrene i deltakerkommunene.

### **§ 11 Uttreden**

Uttreden av samarbeidet kan skje med virkning fra og med 1. januar ett år etter at skriftlig varsel har kommet fram til deltakerne.

### **§ 12 Oppløsning**

Oppløsning av samarbeidet kan skje med virkning fra og med 1. januar ett år etter at kommunestyrene i alle deltakerkommunene har gjort vedtak om det. Oppløsning krever at alle deltakerne er enige. Ved en oppløsning av samarbeidet skal likvide midler tilbakebetales samarbeidskommunen etter vedtatt kostnadsfordelingsmodell.



**STYRET FOR KONTROLLUTVALGSEKRETARIATET FOR ROMSDAL**  
som omfatter Aukra, Gjemnes, Hustadvika, Molde, Rauma, Sunndal og Vestnes kommuner

## **DELEGASJONSREGLEMENT DAGLIG LEDER**

### **§ 1 DAGLIG LEDER**

Daglig leder representerer samarbeidet utad i saker som faller inn under dennes myndighetsområde.

Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter samarbeidets forhold er av uvanlig art eller av stor betydning. Slike saker kan bare avgjøres når styret i den enkelte sak har gitt daglig leder myndighet til det, eller når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for samarbeidets virksomhet. Styret skal i så fall snares mulig underrettes om saken. Styret avgjør hva som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning.

Daglig leder er styrets sekretær og saksbehandler. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

Daglig leder kan delegerer sin myndighet til andre ansatte.

### **§ 2 PERSONALSAKER**

Daglig leder har myndighet i alle personalsaker. Ved ansettelse skal dette skje i samråd med styreleder. Ved uenighet legges saken frem for styret.

Daglig leder sammen med et forhandlingsutvalg på 2 personer, til vanlig leder og nestleder, gjennomfører lønnspolitisk drøftingsmøte samt lokale forhandlinger.

### **§ 3 ØKONOMI OG BUDSJETTSAKER**

Daglig leder gis fullmakt til å foreta endringer i årsbudsjettet innenfor vedtatt ramme. Budsjettrammen kan fravikes ved å se lønn og refunderte sykepenges i sammenheng.

Daglig leder anviser selskapets utgifter, med unntak av utgifter som vedrører daglig leder personlig. De utgifter som ikke anvises av daglig leder skal anvises av styrets leder eller nestleder i lederens fravær.



## Saksframlegg

<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
ST 17/20	Styret for KU-sekretariatet	1.4.2020

### REFERAT OG ORIENTERINGER

#### Daglig leders innstilling

Referat- og orienteringssakene tas til orientering.

#### Saksopplysninger

##### Referatsaker:

RS 02/20 **Registrering av endring i Enhetsregistret**, brev datert 27.2.2020 fra Brønnøysundregistrene (vedlagt).

RS 03/20 **Midlertidig forskrift om gjennomføring av fjernmøter i kommuner og fylkeskommuner for å begrense spredning av Covid-19**, brev datert 13.3.2020 fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (vedlagt).

##### Orienteringssaker:

Ingen

Jane Anita Aspen  
daglig leder



# Brønnøysundregistrene

Organisasjonsnr : 912 503 771  
KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR  
ROMSDAL  
Rådhusplassen 1  
6413 MOLDE

27.02.2020

## Registrering av endring i Enhetsregisteret

Vi viser til elektronisk utfylt melding mottatt 12.02.2020 med referansenummer 2020 0012 7544 18 og saksnummer 2020/361539 for:

Navn/foretaksnavn: KONTROLLUTVALGSSEKRETARIATET FOR  
ROMSDAL  
Adresse: Hamnegata 35  
6413 MOLDE  
Org.form: Annen juridisk person  
Organisasjonsnr: 912 503 771

### **Enhetsregisteret har registrert endringene som var meldt og som Enhetsregisteret har ansvar for å kontrollere.**

Vedlagt følger et **informasjonsskriv**. Her er det gitt opplysninger om registreringen. I tillegg finner dere en kort beskrivelse av den videre saksbehandlingen hvis dere samtidig har meldt endringer som kontrolleres av andre registre (f.eks Merverdiavgiftsregisteret).

**Registerutskriften** som er vedlagt viser hvilke opplysninger Enhetsregisteret har endret. Opplysningene blir stående i Enhetsregisteret til vi får melding om endring eller sletting. Vennligst ta kontakt med Enhetsregisteret hvis noen av de registrerte opplysningene er feil.

*Med hilsen*

**BRØNNØYSUNDREGISTRENE - Enhetsregisteret**

Arnt Kristiansen  
underdirektør

Helene Anita Storvig  
saksbehandler



## DET KONGELIGE KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Alle landets kommuner og fylkeskommuner

Deres ref

Vår ref

Dato

20/1476

13. mars 2020

### **Midlertidig forskrift om gjennomføring av fjernmøter i kommuner og fylkeskommuner for å begrense spredning av Covid-19**

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har på bakgrunn av situasjonen og vedtatte tiltak for å hindre spredning av Covid-19, i dag fastsatt midlertidig forskrift som skal lette gjennomføringen av fjernmøter i kommuner og fylkeskommuner.

Som følge av situasjonen med utbrudd av koronasmitte har helsemyndighetene iverksatt en rekke tiltak med hjemmel i smittevernloven for å redusere smitten fra person til person i samfunnet, og dermed beskytte de sårbare gruppene. Blant de tiltakene som iverksettes er å stenge eller begrense møter og ansamlinger der mange mennesker møtes.

#### *Gjeldende rett om bruk av fjernmøter*

Kommuneloven har regler om møter i folkevalgte organer og andre kommunale organer. Møtene holdes som hovedregel ved fysisk oppmøte og de folkevalgte har møteplikt. I tillegg har allmennheten rett til å være til stede i møter i folkevalgte organer.

Kommuneloven § 11-7 åpner for at møter kan avholdes som fjernmøter. Det er en forutsetning for å avholde fjernmøte at kommunestyret eller fylkestinget selv har besluttet at (andre) folkevalgte organer i kommunen eller fylkeskommunen skal ha adgang til å avholde fjernmøte. Videre skal alle deltakerne se, høre og kommunisere med hverandre. Det er ikke adgang til å avholde møter som lukkes på grunn av taushetsplikt etter § 11-5 andre ledd som et fjernmøte. Møter som er lukket etter § 11-5 tredje ledd (kan-bestemmelsene) kan imidlertid avholdes som fjernmøter.

Når det gjelder kommunestyrets adgang til selv å avholde fjernmøter, krever ikke loven at kommunestyret har vedtatt slik adgang på forhånd i et alminnelig møte. Kommunestyret selv, *i et fjernmøte* må kunne bestemme at møtet avholdes i slik form.

Postadresse  
Postboks 8112 Dep  
0032 Oslo  
postmottak@kmd.dep.no

Kontoradresse  
Akersg. 59  
www.kmd.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org no.  
972 417 858

Avdeling  
Kommunalavdelingen

Saksbehandler  
Siri Halvorsen  
22 24 69 13

### *Midlertidig forskrift – utvidet adgang til å avholde fjernmøter*

Den midlertidige forskriften åpner for at folkevalgte organer kan avholde sine møter som fjernmøter, selv om kommunestyret ikke har gitt dem adgang til det etter § 11-7 første ledd. Forskriften gir videre unntak fra regelen om at møtedeltakerne må kunne se hverandre. Det betyr at møter i utgangspunktet kan avholdes som rene telefonmøter uten bruk av kamera. Så lenge kommunen har tekniske løsninger, skal allmennheten ha rett til å følge forhandlingene i slike telefonmøter, men her kan unntaket i forskriftens § 3 komme til anvendelse. Det vil også være adgang til å behandle saker som inneholder taushetsbelagte opplysninger eller saker om en arbeidstakers tjenstlige forhold i lukkede fjernmøter, noe som i utgangspunktet ikke er tillatt etter § 11-7 tredje ledd. Av pedagogiske hensyn presiserer vi at også lukkede møter etter § 11-5 tredje kan behandles i fjernmøter.

Fjernmøter i folkevalgte organer skal være offentlige, og alle skal som nevnt kunne følge forhandlingene selv om det er fjernmøter. I forskriften gjør departementet unntak for prinsippet om åpne møter, ved at folkevalgte organer kan avholde møter som fjernmøte i de tilfellene kommunen faktisk ikke har det tekniske utstyret på plass for at allmennheten kan følge forhandlingene i møtet. Bakgrunnen for denne bestemmelsen i forskriften er at også kommuner som ikke har de nødvendige tekniske løsninger skal kunne ha fjernmøter for å unngå fysiske møter og dermed redusere mulighetene for smitte.

Den midlertidige forskriften er fastsatt som en hasteforskrift. Kommunal- og moderniseringsministeren har besluttet at det gjøres unntak fra kravet om høring, fordi det ikke er praktisk gjennomførlig jf. forvaltningsloven § 37 fjerde ledd bokstav a og utredningsinstruksen. Forskriften trer i kraft straks og gjelder fram til 1. august 2020. Forskriften blir kunngjort i Norsk Lovtidend og publisert på Lovdata i dag.

### *Møteoffentlighet og demokratisk innsyn*

Møteoffentligheten og allmennhetens adgang til møter i folkevalgte organer er grunnleggende for lokaldemokratiet. Forskriftshjemmelen til å ha fjernmøte uten innsyn fra allmennheten bør brukes med varsomhet. Kommunene oppfordres til å gjøre lydfiler eller video fra møtene tilgjengelig for allmennheten der det ikke finnes tekniske løsninger til for eksempel strømming.

### *Kommunelovens regler om hastesaker*

Departementet har de siste dagene fått flere henvendelser om kommuneloven § 11-8 (hastesaker). Vi vil derfor gjøre kommunene oppmerksomme på enkelte forhold ved denne bestemmelsen.

Departementet legger til grunn at hasteparagrafen bare kan brukes når kommunestyret selv har delegert myndighet til de organer eller personer som er nevnt i bestemmelsen. Bestemmelsen åpner for at saker kan delegeres til folkevalgte organer og ordføreren, og ordføreren kan også få hastekompetanse til å behandle saker av prinsipiell betydning. Sammen med de vanlige reglene om delegering i f.eks. § 5-6 fjerde ledd og § 5-7 fjerde ledd, gir hastefullmakter etter § 11-8 kommunene et stort handlingsrom til å organisere seg slik at det er mulig å treffe nødvendige vedtak for håndtere utbruddet av Covid-19.

Vi vil også minne om at hasteparagrafen inneholder regler om skriftlig saksbehandling, se bestemmelsens andre og fjerde ledd. Dette er en saksbehandlingsform som kan være et alternativ til hastefjernmøter. Særlig vil skriftlig saksbehandling være egnet hvis det er grunn til å tro at samtlige medlemmer av det folkevalgte organet slutter seg til forslaget, og det ikke vil være særlig behov for en verbal meningsutveksling blant organets medlemmer.

Det kan være tilfeller hvor kommunestyret pr. nå ikke har vedtatt delegering i samsvar med § 11-8 første ledd, og det kan være et presserende behov for å vedta slik delegering. I et slikt tilfelle kan kommunen ved ordfører vurdere om et slikt delegeringsvedtak kan treffes i form av skriftlig saksbehandling, noe som bør kunne gjøres raskt.

Med hilsen

Sølve Monica Steffensen (e.f.)  
ekspedisjonssjef

Siri Halvorsen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg: Midlertidig forskrift om gjennomføring av fjernmøter i kommuner og fylkeskommuner for å begrense spredning av Covid-19

Kopi  
KS  
Alle fylkesmannsembeter