

LANDSOVERENSKOMST

FOR

UTDANNING

1. MAI 2010 - 30. APRIL 2012

FORORD

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

Hovedavtalen HSH-LO og Landslandsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen (FO)
- Musikernes Fellesorganisasjon
- Norsk Tjenestemannslag
- Skolenes landsforbund

Hovedavtalen HSH-YS og Landslandsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

- Delta
- Parat
- Bibliotekarforbundet
- Parallellavtalen og Landslandsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:
 - Akademikerforbundet
 - Den norske kirkes presteforening
 - Forskerforbundet
 - Det Norske Diakonforbund
 - Norsk Psykologforening
 - Norsk Sykepleierforbund
 - Norsk Ergoterapeutforbund
 - Norsk Fysioterapeutforbund
 - Norsk Folkehøgskolelag
 - Noregs Kristelige Folkehøgskolelag
 - Samfunnsviterne
 - Utdanningsforbundet

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

INNHALDSFORTEGNELSE

Kap. 1	Fellesbestemmelser	- 5 -
§ 1	Virkeområde	- 5 -
§ 2	Ansettelse	- 5 -
§ 3	Oppsigelse, omplassering.....	- 6 -
§ 4	Arbeidstid.....	- 7 -
§ 5	Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	- 9 -
§ 6	Overtid - forskjøvet arbeidstid	- 12 -
§ 7	Ferie	- 14 -
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.....	- 16 -
§ 9	Lønn under avtjening av verneplikt.....	- 18 -
§ 10	Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	- 19 -
§ 11	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	- 20 -
§ 12	Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser.....	- 21 -
§ 13	Stedfortredertjeneste/konstituering.....	- 22 -
§ 14	Permisjon.....	- 22 -
Kap. 2	Pensjonsforhold	- 23 -
2.1	Pensjon	- 23 -
Kap. 3	Lønnskategorier og lønnsinnplassering m.v.	- 23 -
3.1	Bruttolønn.....	- 23 -
3.2	Lokal lønnspolitikk	- 23 -
Kap. 4	Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	- 25 -
4.1	Sentralt stillingsregulativ – stillingsgrupper	- 25 -
4.2	Gjennomgående stillinger.....	- 25 -
4.3	Undervisningsstillinger i skolen.....	- 29 -
4.4	Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser.....	- 29 -
4.5	OU-midler - opplæring	- 30 -
Kap. 5	Lærlinger	- 30 -
5.1	Formål.....	- 30 -
5.2	Definisjoner	- 31 -
5.3	Læretiden	- 31 -
5.4	Lønn lærekandidater	- 32 -
5.5	Prøveavleggelse	- 32 -
5.6	Rekruttering.....	- 32 -
5.7	Ubequemstillegg.....	- 32 -

5.8	Overtid	- 32 -
5.9	Annet arbeid	- 33 -
5.10	Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger	- 33 -
5.11	Gruppelivsforsikring	- 33 -
5.12	Bruttolønn	- 33 -
Kap 6	Varighet og regulering 2. avtaleår	- 33 -

Vedlegg:

Vedlegg 1	Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode	- 34 -
Vedlegg 2	Lokale forhandlinger	- 36 -
Vedlegg 3	Etter- og videreutdanning	- 38 -

Tillegg til hovedavtalen (del i):

Kap. 1	Arbeidsmiljøutvalg	- 40 -
Kap. 2	Styrerepresentasjon	- 42 -
Kap. 3	Tjenestefri m.v.	- 43 -
Kap. 4	Personalpolitiske retningslinjer	- 44 -
Kap. 5	Permittering	- 44 -

Del I Hovedavtalen

Del II Landsoverenskomst for utdanning

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Omfangsbestemmelse

Landsoverenskomstens bestemmelser gjelder for alle arbeidstakere som har sitt arbeid i folkehøgskoler, videregående skoler, barne- og ungdomsskoler, kompetansesentra og andre undervisningsinstitusjoner.

Merknad til § 1

Begrepet undervisningspersonale omfatter personale i undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole.

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

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

Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for et balansert forhold mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

2.3 Deltid/ fortrinnsrett/ midlertidig ansatt

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

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger, samt drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidig ansettelser jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

2.4 Ansettelsesforhold for undervisningspersonale

Ansettelsesforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at ansettelsesforhold som varer ett skolehalvår regnes fra 1. august til 31. desember, henholdsvis 1. januar til 31. juli, og et ansettelsesforhold som varer ett skoleår, regnes fra 1. august til 31. juli, inklusive lovbestemt feriefritid.

§ 3 OPPSIGELSE, OMPLOSSERING

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.

3.2.2 Prøvetid

For arbeidstakere som er ansatt med en prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.2.3 Andre frister

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

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten i alminnelighet sies opp først. Forøvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og gjeldende hovedavtaler.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1. august 1999 i henhold til grunnskoleloven eller Rettsvilkårsavtalen, omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering av tjenestetid.

3.4 Omplussing

3.4.1. Lønn ved omplussing

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga omorganisering, sykdom skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende grunnlønn som en personlig ordning.

3.5 Andre forhold

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

§ 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 arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.3.

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

4.2 Ukentlig arbeidstid

4.2.1 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven.

4.2.2 35,5 timer

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

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

4.2.3 33,6 timer

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 turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Presiseringer vedrørende nytt pkt. 4.2.4:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 minutter på en nattetime regner som 15 minutter uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i punkt 4.2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt settes til 1. januar 2011.

4.3 Vaktordninger

4.3.1 Drøftingsplikt

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

4.3.2 Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en arbeidsplan, jf. arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.3 Vakt på vaktrom

Arbeidstid

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

Timetallet for vakt på vaktrom regnes etter forholdet 1:1.

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

4.3.4 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betaling for vakten reduseres ikke ved utrykning. Natttillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgetillegg betales for det omregnede timetall.

4.3.5 Utrykning

Betalingsbestemmelse

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 minutter eller mindre strykes, 15 minutter eller mer forhøyes til 1/2 time).

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

4.3.6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Definisjon av beredskapsvakt (tidligere hjemnevakt)

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom den alminnelige 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.

Betalingsbestemmelser

En time beredskapsvakt skal betales med 1/5 timelønn hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste (jf. pkt. 5.4) samt lørdags-, søndags-, og helgedagsgodtgjøring (jf. pkt. 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. pkt. 6.5 og 6.6.

Betalingsbestemmelsene gjelder ikke for overordnet vakt. Utgifter til reise ved utrykning på overordnet vakt godtgjøres etter virksomhetenes reiseregulativ.

4.4 Pauser

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

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.

4.6.1 Særskilt arbeidstid

Særskilt arbeidstid onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften og påskeaften. 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.

4.6.2 Betalingsbestemmelser

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til landsoverenskomstens pkt. 6.6.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

4.7 Tjenestereiser

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

Arbeidstakere som beordres på tjenestereise, beholder frem til 30. april 2008 tidligere bestemmelser om reisegodtgjøring og medregning av reisetid i arbeidstiden.

For arbeidstakere som pålegges reiser sammen med elever/klienter/brukere, avtales i samsvar med første ledd lokal avtale om kostgodtgjøring, reiseutgifter og arbeidstid. Dersom det ikke blir enighet om vilkårene, blir reisen ikke gjennomført.

§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Overtidsarbeid

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidarbeid, med unntak for smusstillegg.

5.1.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2, 5.3 eller 5.5.

5.1.3 Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig uavhengig stilling. Dette unntak gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

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

5.3 Helge- og høytidstillegg

Helge- og høytidsdager, påskeaften samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul-, og nyttårsaften etter kl. 12.00 er fridager så fremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid (ikke overtid) på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 Turnusarbeidere

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

Tillegget utbetales også til arbeidstakere som dekker en del av en turnusplan selv om vedkommende har kvelds- og nattjeneste.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr. 45,-
290 000	349 999	Minst kr. 54,-
350 000		Minst kr. 56,-

5.4.2 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 21,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00.

Merknad: Tillegg/godtgjøringer

Faste og variable tillegg til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

Lørdags- og søndagstillegg

Kvelds- og nattillegg

Ytelser som etter sentrale avtaler 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.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er tilstede.

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 per arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte frem flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 ½ timelønn per 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) 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 så fremt 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 pkt. 4.3.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Lønn helgedager

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 pkt. 5.7.1 om han uten samtykke fra 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 Tillegg

Tilleggene betales for hele timer. Ved vaktjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen per oppgjørperiode og avrundes slik at 30 minutter eller mer forhøyes til hel time, mens 29 minutter eller mindre faller bort.

5.9 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, for eksempel på grunn av lukt, støv, varme, eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr. 1,50 per time.

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

§ 6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid, er overtidsarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.6.

For øvrig vises til 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 denne avtales punkt 3.4.

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere etter 3.4.2 som ikke er omfattet av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

6.4 Kompensasjon for møtevirksomhet/ annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager.

Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.5 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning, jf. pkt. 12.2

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.6.1 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn i det følgende.

6.6.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.6.3 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.7 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.7.1 50 %

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.
3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 %-tillegget tilsvarende.

6.7.2 100 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.7.1 og 6.7.3.

6.7.3 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.8 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 overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskaps-tjeneste.

6.9 Forskjøvet arbeidstid

6.9.1 Betalingsbestemmelse

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

6.9.2 Varslingsfrist

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsen i punkt 6.6 og 6.7.

6.9.3 Unntak for forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. § 4 om arbeidstid, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. Arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

6.9.4 Tvistebestemmelse

Partene lokalt kan kreve drøftinger om spørsmålet. Oppnås ikke enighet kan arbeidet igangsettes og tvisten kan forelegges HSH og vedkommende forbund.

6.9.5 Presiseringer

Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt 4 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

Ved varsel senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning

Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 6.9.2 vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som er utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

§ 7 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør, får erstattet ferie ved sykdom fra første virkedag.

7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler hele den lovbestemte feriefritid (4 uker + 1 dag) sammenhengende i juli måned med avslutning av siste virkedag i måneden, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger øker, og anses avviklet i de deler av året der det ikke er arbeidsplikt.

7.3 Utbetaling av feriepenger

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

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 tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerende 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 feriepengene vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes førstegangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er ansatt for minst etter år. Bestemmelsen omfatter også ansatte på vilkår i henhold til Forskrift til opplæringsloven § 14.5.

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 feriepengene hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1 Utvidet feriefritid

Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5, 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 Beregning av feriepengene

Feriepengene beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

7.4.3 Fastsetting av tidspunkt for avtalefestet ferie mv

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

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.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

7.4.6 Overføring av avtalefestet ferie

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

7.4.7 Skiftarbeidere

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidende skift.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

8.1 Undervisningspersonale

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 ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt.

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.2 Utbetaling av lønn

8.2.1 Virksomhetens lønnsplikt

Virksomheten utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av overenskomstens § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.2 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 virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.3 Sykdom

8.3.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.3.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 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.

8.3.3 Lønnsrettigheter for arbeidstaker etter fylte 67 år

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

8.3.4 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

Egenmelding

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding fra lege, jf. folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

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

Friskmelding

Virksomheten kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

Kontroll

Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

Erstatningskrav

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.4 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.4.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd 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.

8.4.2 Rett til foreldrepermisjon

Dersom moren har vært i virksomheten tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet.

8.4.3 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 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. risikofyllt 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 frem 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.

8.4.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn.

8.4.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

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

8.4.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 14-12.

- 8.4.7 **Varslingsplikt**
- Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.4 skal avvikles, jf arbeidsmiljøloven § 12-7.
- 8.4.8 **Ny permisjon**
- Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.4, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.
- 8.5 Barn- og barnepassers sykdom**
- 8.5.1 **Rett til permisjon jf arbeidsmiljøloven § 12-9**
- Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/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.
- 8.5.2 **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.
- 8.5.3 **Rett til full å komme tilbake i egen stilling eller tilsvarende**
- 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.
- Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.3.4.
- § 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT**
- 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**
- Ansatte arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste hos samme arbeidsgiver, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.
- Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.
- 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 kr. 160.000. For definisjon av samboer, se punkt 10.1. nr 5. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.
- 9.2.2 **Arbeidstaker uten forsørgeransvar.**
- Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidsansatte 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 YTELSE ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

1. Dersom det utbetales erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
60 år og over	5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

1. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
2. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
3. Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - a) Ektefelle, registrert partner jf. § 2 nr. 8 (Registrert partner etter lov av 30. april 1993) eller samboer jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B.).
 - b) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/ registrert partner eller samboer jf. bokstav A.
 - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
1. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 5 ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.
2. HSH fastsetter nærmere regler.
3. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 10.1 nr. 2, 5 og 6.

§ 11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM**11.1 Yrkesskade**

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av Arbeids- og velferdsetaten som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

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

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r).

Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 pkt. 11.1-11.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

11.3 Alle ansatte/tidligere ansatte

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1. mai 1986.

11.4 Tap i fremtidig 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 Ménerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

15-30 % 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 pkt. 10.4.

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 md lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring 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, pkt. 11.1-11.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Plikt til å tegne forsikring

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

§ 12 LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER

12.1 Hovedregel

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.2 Godskriving av tjeneste

Ved ansettelse i stillingskode med den sentralt fastsatte minstelønn for ufaglærte, godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved ansettelse 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 lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

12.3 Andre lønnsbestemmelser

Lønn for deltidstillinger

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

Timelønnet arbeid/ ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Tilkalling

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilkalling, 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.

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 ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

Timelønn for undervisningspersonell omfattet av landsoverenskomstens merknad i § 1 beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

$$\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112$$

§ 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 utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere 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 ansettelse) 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 utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 PERMISJON

14.1 Velferdspermisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker 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 (14) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

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 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 legitimerede utgifter.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag gis ny fridag som kompensasjon.

14.3 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom virksomheten ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks to 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 ordnært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

KAP. 2 PENSJONSFORHOLD

2.1 PENSJON

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

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

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

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning

KAP. 3 LØNSKATEGORIER OG LØNNSINNPLASSERING M.V.

3.1 BRUTTOLØNN

Lønnsystemet er et bruttolønnsystem.

Fra bruttolønn trekkes arbeidstaker 2 % til innskudd i pensjonsordningen.

3.2 LOKAL LØNSPOLITIKK

3.2.1 Innledning

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

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

Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

3.2.2 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang per år. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl. a. fordelt på kjønn 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 forhandlingssammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal fremgå om det foreligger enighet.

3.2.3 Lønnsamtale

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

3.2.4 Seniorpolitiske tiltak

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, 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.

3.2.5 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.

3.2.6 Avlønning av ledere

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

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

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

KAP. 4 SENTRALE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

4.1 SENTRALT STILLINGSREGULATIV – STILLINGSGRUPPER

Sentralt stillingsregulativ består av kap. 4, pkt. 4.2, 4.3. og 4.4., og inneholder de ulike stillingers forhandlingsbestemmelser og minimumsavlønninger. Nye minstelønnssetninger gjelder med virkning fra 1. august 2010.

Stillingsgrupper					
	0 år	4 år	8 år	10 år	
A. Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000*	
B. Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	279.200	281.200	286.500	335.300	
C. Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500	
D. Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000	
E. Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000	
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	328.300	344.100	352.700	370.000	414.000
Adjunkt	361.400	372.400	384.500	398.000	439.000
Adjunkt med tilleggsutdanning	377.900	389.500	402.800	419.000	462.000
Lektor	395.700	403.100	417.400	444.000	495.000
Lektor med tilleggsutdanning	409.700	416.000	430.000	459.000	518.000

*)Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

4.2 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

4.2.1 Innledende merknader

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real og formale kompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Ledere 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, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

4.2.2 Stillinger

Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres.

Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatte minstelønnsseter:

	Stillingsbenevnelse	Kommentarer
B	Aktivitør	
A	Assistent	
C	Assisterende avdelingssykepleier	
B	Assisterende kjøkkensjef	
C	Assisterende oversykepleier	
C	Assisterende sjefsyrkepleier	
C	Assisterende styrer	
C	Avdelingssykepleier	
B	Barne- og ungdomsarbeider	
B	Barnepleier	
C	Barnevernpedagog	
C	Bibliotekar	
C	Dietetiker	
C	Ergoterapeut	
B	Fagarbeider	Benevnelser med fagutdanning er ikke tatt med i stillingsoversikten. Arbeidsgiver kan benytte de yrkesbetegnelsene som faller naturlig. Minimumslønn er som fagarbeider.
A	Fullmektig/kontormedarbeider	
C	Fysioterapeut	
	Førstekonsulent	Innplasseres avhengig av utdanning
	Førstesekretær	Innplasseres avhengig av utdanning
B	Helsesekretær	
B	Hjelpepleier	
A	Husøkonomassistent	
D	Klinisk barnevernpedagog	
E	Klinisk ernæringsfysiolog	
D	Klinisk sosionom	
D	Klinisk vernepleier	
A	Kokk	
	Konsulent	Innplasseres avhengig av utdanning
E	Lege	
	Lærling (reform 94)	Eget kapittel
B	Miljøarbeider/internatassistent	Miljøarbeider/internatassistent med min. hjelpepleierutdanning eller relevant praksis på min. 10 år. Miljøarbeider/internatassistent uten ovennevnte utdanning/praksis plasseres i A
C	Miljøterapeut 3-årig høyskoleutdanning	
	Musikkterapeut	Innplasseres avhengig av utdanning
E	Psykolog	
E	Pedagogisk psykisk rådgiver	
E	Prest	
A	Renholder	
B	Sekretær	
C	Sosionom	
D	Spesialergoterapeut	
D	Spesialutdannet barnevernspedagog	
D	Spesialutdannet sosionom	
D	Spesialutdannet vernepleier	
D	Spesialfysioterapeut	
B	Spesialhjelpepleier	
D	Spesialutdannet sykepleier	
C	Sykepleier	
D	Tverrfaglig spesialutdanning m/ høyskole	
	Rådgiver	Innplassering etter utdanning
B	Vaktmester	
C	Vernepleier	

4.2.3 Lederstillinger

Lønn for følgende stillinger avtales ved ansettelse:

Stillingsbenevnelse
Administrerende direktør
Administrasjonssjef
Avdelingsleder
Direktør
Driftssjef
Elevhjemsleder
Fagsjef
Husøkonom
Internatleder
It-sjef
Oversykepleier
Kontorleder
Kjøkkenleder
Personalsjef
Prosjektleder
Seksjonsleder
Sjefergoterapeut
Sjeffyioterapeut
Sjefsykepleier
Styrer
Vedlikeholdsleder
Økonomileder

4.2.4 Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191.800,-
Fra 16 år til 18 år	215.700,-

Ny minstelønnsats gjelder fra 1. august 2010.

4.3 UNDERVISNINGSTILLINGER I SKOLEN

4.3.1 Innledende merknad

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet i vedlegg 1 til landsoverenskomsten.

Hovedbenevnelse/rapporteringsbenevnelse
Lærer uten godkjent utdanning*
Lærer
Adjunkt
Adjunkt med tilleggsutdanning
Lektor
Lektor med tilleggsutdanning
Administrativ leder
Rektor/leder
Fagleder
Avdelingsleder/Undervisningsinspektør/fagleder

*Lærer uten godkjent utdanning innplasseres med minstelønn som fagarbeider.

4.4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER

4.4.1 Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer i virksomhetene og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak. Dette vil i tillegg være viktig for å sikre likelønn mellom kjønnene.

En overordnet målsetting ved gjennomføring av hovedtariffoppgjøret i 2008 er at gode lokale prosesser skal bygge gjensidig tillit og likeverdighet mellom partene og legge et godt grunnlag for de lokale forhandlingene.

Det forutsettes at partene lokalt vurderer lønnsmessige tiltak som kan løse lokale utfordringer. Partene skal ved årets lokale forhandlinger – med grunnlag i overenskomsten og lokale lønnspolitiske planer vurdere alle tiltak som kan bedre skolens læringsmiljø.

Slike tiltak kan være tverrfaglig samarbeid, mentorordninger, kompetanseoppbygging, teamarbeid, sosialpedagogiske tiltak, utvikling av læringsopplegg med mer.

Det viktigste er at oppgavene er tilpasset de utfordringer den enkelte skole står ovenfor – og er et resultat av drøftinger mellom partene ved skolen.

4.4.2 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

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

4.4.3 Parter

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

De sentrale parter åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hoved-organisasjon opptrer som en part.

4.4.4 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd.

HSH og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden.

Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for HSH og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

4.4.5 Forhandlinger i perioden

Partene lokalt kan i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om lønnplassering av enkeltstillinger eller grupper av stillinger dersom:

- Stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- Det er oppstått problemer med å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere
- Dersom partene ved tariffrevisjonen, herunder 2. avtaleårs forhandlinger, ellers er blitt enige om å føre slike forhandlinger, eventuelt innenfor en avsatt økonomisk ramme
- Arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Slike forhandlinger skal føres dersom en av partene krever det. Pkt. 4.4.5 b, er ikke gjenstand for tvistebehandling. Virkningstidspunkt fastsettes under forhandlingene.

4.5 OU-MIDLER - OPPLÆRING

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

KAP. 5 LÆRLINGER

5.1 FORMÅL

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringsloven, landsoverenskomsten og hovedavtalen. Partene skal hvert år drøfte lærlingesituasjonen og antall læreplasser i virksomheten ut i fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

5.2 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 eller opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

5.3 LÆRETIDEN

5.3.1 Læretid

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt 5.4.

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

5.3.2 Lønn i læretiden

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 5.4.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

5.3.3 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:

halvår: 30 %

halvår: 40 %

halvår: 50 %

halvår: 80 %

5.3.4 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %

2. halvår: 80 %

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45 %

2. halvår: 55 %

3. halvår: 80 %

2 ½ 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 5.3.3 og 5.3.4 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

5.3.5 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

5.4 LØNN LÆREKANDIDATER

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

5.5 PRØVEAVLEGGELSE

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

5.6 REKRUTTERING

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

5.7 UBEKVEMSTILLEGG

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1, § 5.

5.8 OVERTID

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 11-2.

5.9 ANNET ARBEID

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

5.10 SYKELØNN OG FORELDREPENGER

Lærlingen 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.

5.11 GRUPPELIVSFORSIKRING

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelevsforsegkingen i kapittel 1, § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av § 10, punkt 10.1 nr 2.

5.12 BRUTTOLØNN

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

KAP 6 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2010 til 30. april 2012 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2011.

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

VEDLEGG

VEDLEGG 1 UNDERVISNINGSPERSONALETS LØNNSFASTSETTELSE OG INNPLASSERING I STILLINGSKODE

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Ansatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingene Lærer, Adjunkt, Adjunkt med tilleggsutdanning, Lektor og 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 ansettelsesmyndigheten.

Innplassering Lærer, Adjunkt, Adjunkt med tilleggsutdanning, Lektor og Lektor med tilleggsutdanning, forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Praktisk pedagogisk utdanning (PPU) teller ved innplassering med det antall studiepoeng/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent praktisk pedagogisk utdanning fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall. De som fyller de faglige kravene og har fag som er med i læreplanene for vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, får minstelønn som om vedkommende hadde fullført sin utdanning i sin helhet.

Lærer

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng/60 vektall), innplasseres i stillingskode Lærer.

Adjunkt

Ansatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng/80 vektall), innplasseres i stillingskode Adjunkt.

Adjunkt med tilleggsutdanning

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektall), innplasseres i stillingskode Adjunkt med tilleggsutdanning.

Lektor

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags/mastergradsnivå innplasseres i stillingskode lektor.

Lektor med tilleggsutdanning

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vektall) eller mer, innplasseres i stillingskode Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmålslærer

Ansatte 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 Lærer, Adjunkt, Adjunkt med tilleggsutdanning, Lektor, 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

Tilfredsstillende en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra det tidspunkt vedkommende har gjennomført tilleggsutdanningen. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn.

I tillegg til universitets- og høyskoleutdanning skal videreutdanning for faglærere i yrkesfaglige studieretninger tatt utenom universitets- og høyskolesystemet (f. eks. ett fagbrev i tillegg til det som gir ansettelseskompetanse) godkjennes som videreutdanning og gi grunnlag for innplassering i ny stillingskode. Ett ekstra fagbrev vurderes lik 60 studiepoeng.

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning utover videregående skoles nivå og 4-års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) med avlagt eksamen før 1. august 1999, innplasseres i stillingskode Lærer. Er pedagogisk kompetanse (PPU) tatt etter 1. august 1999, innplasseres i stillingskode Adjunkt.

Morsmålslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Ansatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, ansettes midlertidig og innplasseres i stillingskode Lærer.

VEDLEGG 2 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingsbestemmelser

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

- forhandlingsgrunnlag
- virkemidler
- evt. økonomiske rammer
- virkningstidspunkt
- frist for avvikling av de lokale forhandlingene

2. Forhandlingssted

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

3. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner. De sentrale parter åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

4. Drøftingsmøte

Før forhandlingene avholdes et drøftingsmøte mellom partene lokalt, hvor partene bl.a. kan ta opp:

- Evt. føringer sentralt
- Prioriteringer i hht lokal lønnspolitikk
- Fremlagt pott fra arbeidsgiver
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
- Fremdrift for forhandlingene
- Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til uorganiserte
- Informasjon av resultater

Det skrives protokoll fra møtet.

5. Lønnspolitikk

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. Protokoll

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. HSH vil – dersom arbeidsgiver ønsker det – bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott.

8. **Tvist**

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd. HSH og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for HSH og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Dersom det i samsvar med pkt. 3, første ledd annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger. Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

VEDLEGG 3 ETTER- OG VIDEREUTDANNING**1. Innledning**

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivaretatt i samarbeid mellom virksomheten og de ansatte.

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

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

2. Opplæringsutvalg

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

3. Kompetanseutvikling

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

Kompetanseplanen bør:

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

4. Små og mellomstore virksomheter

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

5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende landsoverenskomstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

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

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

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet. Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte for eksempel gjennom Statens Lånekasse.

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

Utdanning til annet fagområde

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

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

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

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

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

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

7. Tiltaksplan

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

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

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

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

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

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

Merknad:

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

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

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

Begrensning av kompetanseområde

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

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

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget.

Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget om virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

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

Arbeidstakernes representanter

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

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

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

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær

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

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

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

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

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

1.5 Utvalgets møter

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

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

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

1.6 Utvalgets saksbehandling

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

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemming

Generelt

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

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

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

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

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

KAP. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

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

2.2 Lokal avtale

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

2.3 Ansattes representant

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

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

Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.

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

2.4 Valg av ansattes representant

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

2.5 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

Eksempel:

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

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

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

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

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

Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

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

2.6 Funksjonstid

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

2.7 Igangsetting av ny virksomhet

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

KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

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

3.2 Permisjon med lønn

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på HSH-området
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
- representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.
 - Tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

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

3.5 Særlig krevende tillitsverv

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

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

KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

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

4.2 Omstilling m.v. i virksomheten

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

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

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

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

- tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få (ved omplassering) eller beholde et høvelig arbeid
- tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne ansettes i virksomheten

4.4 Misbruk

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

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

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

KAP. 5 PERMITTERING

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