



# I N F O

## Medlemsinfo

# 2008

Sendes fra forbundet sentralt til:  
Tillitsvalgte i grunn-, og videre-  
gående skole, fylkeslag,  
foreninger, FS, LS,

### Skolenes landsforbund

Postboks 8783 Youngstorget  
0028 OSLO

Tlf.: 23 06 13 62

Faks.: 23 06 13 83

E-post: [skolenes@skolenes.no](mailto:skolenes@skolenes.no)

Web:

<http://www.skoleneslandsforbund.no>

#### Administrasjonen:

Stein Grøtting, leder

Kristine Hansen, 1.nestleder

Else Hostvedt, 2.nestleder

Jan Delaas, forb.sekr.

Geir Granås, forb.sekr.

Gunnvor Sen, forb.sekr

## Ny Hovedtariffavtale med KS for perioden 1.mai 2008 – 30.april 2010

### Ny Hovedtariffavtale for KS-området (kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo)

er nå trykket og vedlagt denne M-infoen. Det er dessverre oppdaget flere feil i opptrykket av Hovedtariffavtalen. Rettelsene er vedlagt på eget ark i hver avtale, ta vare på disse. Riktig versjon vil legges ut på nettet når denne foreligger.

Som kjent ble det konflikt i tariffoppgjøret mellom KS og SL/MFO og UNIO-forbundene. 4. juni ble meklingen gjenopptatt, og konflikten brakt til opphør. Protokollene fra denne meklingen er trykket bak i Hovedtariffavtaleheftet. Der er også denne gangen tatt med Særavtale 2213 for skoleverket, og vedlegget til denne er oppdatert med den nye årsrammen i norskfaget VG 1 – studiespesialisering. Meklingsmannens forslag av 23. mai 2008 inneholder en rekke viktige *til protokollen-betømmelser (blant annet om den videre framdrift i tilpasningen av AFP-ordningen i offentlig sektor til ny folketrygd)*. Disse er en del av tariffoppgjøret, men ikke en del av selve *tariffavtalen og er derfor ikke trykket i avtaleheftet*. Møteboka må leses i sammenheng med tariffavtalen og gjengis i denne M-infoen.

For en nærmere redegjørelse for endringene i tariffavtalen, vises det til tidligere utsendt M-info 06/08.

Oslo 14. august 2008  
Administrasjonen

# I ØKONOMI pr. 1.5.2008

## a) Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på 2,5 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2008. Tillegget gis til ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 1.5.2008

## b) Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4 med virkningstidspunkt 1.5.2008. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	Ny minstelønn				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning - minstelønn 30.4.2008	217 100	222 100	236 800	265 800	
<b>Stillinger u/ særskilt krav om utdanning – ny minstelønn</b>	<b>223 700</b>	<b>228 800</b>	<b>243 800</b>	<b>280 000</b>	
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger – ny minstelønn 30.4.2008	243 200	248 300	257 900	281 000	
<b>Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger - ny minstelønn</b>	<b>263 100</b>	<b>265 100</b>	<b>270 400</b>	<b>306 000</b>	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning – minstelønn 30.4.2008 *	291 200*	297 300*	305 300*	330 100*	
<b>Stillinger m krav om høyskoleutdanning - ny minstelønn</b>	<b>301 300</b>	<b>304 800</b>	<b>313 000</b>	<b>343 000</b>	
Stillinger m krav om høyskoleutdanning m ytterligere spesialutd. - minstelønn 30.4.2008	300 900	305 900	312 500	337 300	
<b>Stillinger m krav om høyskole- utdanning m ytterligere spesialutd. - ny minstelønn</b>	<b>320 300</b>	<b>324 100</b>	<b>327 400</b>	<b>362 000</b>	
Stillinger med krav om mastergrad - minstelønn 30.4.2008	322 000	342 800	363 600	380 800	
<b>Stillinger med krav om mastergrad - ny minstelønn</b>	<b>340 500</b>	<b>354 700</b>	<b>374 900</b>	<b>402 000</b>	
Lærer - minstelønn 30.4.2008	292 300	311 300	319 300	327 300	364 300
<b>Lærer - ny minstelønn</b>	<b>306 200</b>	<b>321 300</b>	<b>329 500</b>	<b>337 800</b>	<b>380 000</b>
Adjunkt - minstelønn 30.4.2008	309 300	326 300	336 300	347 300	381 300
<b>Adjunkt - ny minstelønn</b>	<b>334 400</b>	<b>344 500</b>	<b>352 600</b>	<b>362 800</b>	<b>401 000</b>
Adjunkt (m tilleggsutd)-minstelønn 30.4.2008	318 300	340 300	355 300	364 300	395 300
<b>Adjunkt (m tilleggsutd)- ny minstelønn</b>	<b>348 300</b>	<b>360 900</b>	<b>373 200</b>	<b>380 600</b>	<b>422 000</b>
Lektor -minstelønn 30.4.2008	328 300	348 300	368 300	386 300	422 300
<b>Lektor - ny minstelønn</b>	<b>363 600</b>	<b>369 600</b>	<b>387 400</b>	<b>403 800</b>	<b>452 000</b>
Lektor (m tilleggsutd) –minstelønn 30.4.2008	339 300	361 300	381 300	399 300	441 300
<b>Lektor(m tilleggsutd)- ny minstelønn</b>	<b>375 800</b>	<b>384 400</b>	<b>401 200</b>	<b>417 500</b>	<b>474 000</b>

Pr. 1.mai 2008 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 290 000,- i 100 % stilling.

Pr. 1.mai 2009 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 300 000,-.

Deretter skal dette beløpet reguleres med den prosentvise endringen pr 1.mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte jmfør HTA kap. 1, § 12..3.

## c) Hovedtillitsvalgte med hel permisjon

Hovedtillitsvalgte med hel permisjon avlønnes med minimum kr. 320 000,-.

## d) Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.A.1.

Det avsettes en pott til lokale forhandlinger på 1,6 % pr. 1.5.2008.



### **III HOVEDTARIFFAVTALEN**

**Kapittel 1 Fellesbestemmelser** Endringer fremgår av vedlegg 1

**Kapittel 2 Pensjon (inkl.vedtekter AFP og TPO)** Endringer fremgår av vedlegg 2

**Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Vedlegg 1 til HTA Stillingskoder m.m** Endringer fremgår av vedlegg 3

**Vedlegg 3 til HTA Retningslinjer for lokale forhandlinger** Endringer fremgår av vedlegg 3

### **Kapittel 7 Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2010.

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

### **IV SÆRAVTALER**

#### **a) Særavtale for undervisningspersonale i kommunale og fylkeskommunale folkehøgskoler.**

Særavtalen framgår av vedlegg 4

#### **b) Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter**

Det etableres egen særavtale for konkurranseutsatte bedrifter med medlemskap i KS Bedrift.

Partenes forutsetninger for etablering av særavtale for konkurranseutsatte bedrifter fremkommer av vedlegg 5.

Særavtalen fremgår av vedlegg 6. Særavtalen i vedlegg 6 må justeres i tråd med endringene i Hovedtariffavtalen per. 1.5.2008.

#### **a) Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver**

Partene viser til HTA kapittel 3, nytt punkt 3.2, 3.2.1 og nytt punkt 3.3.

Lønnsystemet bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som realkompetanse, blant annet gjennom tildelte oppgaver/arbeidsområder.

Arbeidsgiver har ansvaret for kompetansekartlegging i egen virksomhet. Kartleggingen i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet skal være gjennomført senest 1.4.2009.

Etter en vurdering av arbeidstakernes kompetanse, tar lokale parter i løpet av tariffperioden opp forhandlinger om endret lønn og / eller bruk av avansementstilling/ stillingsbenevnelse. (Jf vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenednelser og rapporterings-/avansementsbenednelser).

- Partene tilrår at det lokalt kan tas utgangspunkt i lønnsrelasjon etter 10 års ansiennitet mellom minstelønn for høyskoleutdannede og minstelønn knyttet til ”høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning (om lag kr 20.000) som en veiledende norm for lønnstillegg etter 1 års relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet enn 1 år, dog begrenset nedad til 3 måneder, benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Dersom en stillings arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstaker plassert i kapittel 4 har fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning, kan forhandlinger opptas i henhold til pkt. 4.A.2.

## **b) Opplæring**

De sentrale parter anbefaler at det lokalt gjennomføres felles opplæring knyttet til lønnsystemet, herunder lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger etter de ulike bestemmelser.

## **c) Lærlinger**

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft. Partene er enige om at det er et mål å øke andelen fagarbeidere i de ulike tjenesteområdene i sektoren.

KS vil bidra til at medlemmene prioriterer dette og setter i tariffperioden av inntil 10 mill kroner pr. år til dette formålet. Det utarbeides snarest og senest innen 31.08.2008 egne retningslinjer for bruken av disse midlene.

KS ønsker å bidra til at det opprettes inntil 125 nye lærlingeplasser. Denne ordningen kommer i tillegg til kommunesektorens øvrige satsinger på lærlinger og lærekandidater.

## **d) Lønnsvilkår og medbestemmelse i NAV-kontor**

I lov om arbeids- og velferdsforvaltningen heter det at Arbeids- og velferdsetaten og kommunene skal ha felles lokale kontorer som dekker alle landets kommuner. NAV-reformens forutsetning ved etablering av NAV-kontor er at arbeidstakernes arbeidsgivertilknytning til hhv. arbeids- og velferdsetaten og kommunen består. Arbeidstakerne følger sine tariffavtalefestede lønns- og arbeidsvilkår også etter etablering av felles lokalt NAV-kontor. Det skal kartlegges hvorvidt det foreligger eventuelle lønnsforskjeller lokalt i NAV-kontoret. På bakgrunn av identifiserte lønnsforskjeller i sammenlignbare stillinger kan det kreves opptatt lokale forhandlinger, jf HTA kapittel 3, pkt. 3.2.4.

Hovedavtalene i Staten og KS-området har til dels ulik oppbygning og ordlyd. Selv om formuleringene i Hovedavtalen i KS-området er mer rammepregede, legges det til grunn at begge Hovedavtalene bygger på de samme formål og intensjoner. Partene er enig om at Hovedavtalen i KS-området ikke inneholder skranker som avgrenser de tillitsvalgtes rettigheter og plikter i forhold til medvirkning og medinnflytelse som framgår av Hovedavtalen i staten.

## **e) Kap. 4 C. Lokale forhandlinger iht HTA 4.A.1**

En overordnet målsetting ved gjennomføring av årets hovedtariffoppgjør 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 lønsmessige tiltak og gir disse en innretning som kan møte lokale utfordringer i grunnutdanningen. For å stimulere til bedre læringsmiljø, relevant kompetansebygging og styrking av resultatene i skolen, skal partene ved årets lokale forhandlinger med grunnlag i HTA kap. 3, pkt. 3.2 og 3.2.1, og eventuelt i tillegg til eksisterende lønnspolitiske planer og kriterier, prioritere:

- lønnstillegg til lærere som tar ansvar for faglige og administrative oppgaver knyttet til utvikling av læringsmiljøet, kompetansebygging og kvalitetsheving gjennom faglig samordnings- og veiledningsarbeid, metodisk og faglig utvikling av læringsopplegg, teambygging/faglig nettverk, koordinering, mentorordninger m.m.
- lønnstillegg til arbeidslag/team/grupper for elevrettet arbeid. Partene skal tilstrebe enighet om kriterier for slike tillegg.

Ved eventuell bruk av rapporterings-/avansementsbenevnelser knyttet til første strekpunkt ovenfor, vises det til pkt. a) *Kompetanse, kvalifikasjoner og kompetansegivende oppgaver* og til vedlegg 1 til HTA Stillingskoder med hovedbenevnelser og rapporteringsbenevnelser. Bruk av avansementsbenevnelser vil ikke være en del av ankegrunnlaget i 4.A.1-forhandlingene.

#### **f) 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.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

#### **g) Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3.**

Lønnsikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2008 blir justert med de generelle tilleggene gitt ved tariffoppgjørene i 2007 og 2008 med virkning fra 1. mai 2008.

#### **h) Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene**

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2008 til 30. april 2010.

#### **i) 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 det som følger av sentral avtale om arbeidstid i SFS2213.

De sentrale parter vil ta særlig hensyn til dette ved eventuell sentral behandling av lokale uenigheter om lokale arbeidstidsavtaler.

#### **j) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet**

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2010.

#### **k) Musikk- og kulturskoler**

##### **1. Arbeidstidsbestemmelser**

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1 300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/egenutvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

## 2. Lønnsbestemmelser

Musikk- og kulturskolelærer innplassert i stillingskodene 6814 og 6937 samt distriktsmusikere innplassert i stillingskode 7498 og 7495 med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturskolefag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning. Slik avlønning utløser ikke sikringsbestemmelsen iht innledende merknad nr 5 til HTA kap 4 b.

## 1) AFP i offentlig sektor og offentlig tjenstepensjon

### 1. Innledning

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 forutsetter at øvrige deler av pensjonssystemet skal tilpasses den nye reformen.

Den nye alderspensjonen er utformet slik at den enkelte, gjennom arbeidsinntekt eller ved annen pensjonsopptjening, opparbeider en pensjonsrettighet hvor nivået på den årlige pensjonen i hovedsak fremkommer som en konsekvens av opptjeningen og utviklingen i levealderen.

Alderspensjonen er bygget opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, men gir samtidig anledning til tidligpensjon fra 62 år.

I årets lønnsoppgjør mellom LO og NHO og mellom YS og NHO ble det inngått avtale om en ny AFP-ordning i privat sektor som er tilpasset endringene i folketrygden.

På denne bakgrunnen er partene enige om at eksisterende AFP-ordning i offentlig sektor skal avløses av en ny AFP-ordning som er tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen.

### 2. AFP i offentlig sektor

Partene er enige om følgende:

- AFP-ordningen i offentlig sektor legges om etter mønster av omleggingen i privat sektor.
- AFP-påslaget beregnes som beskrevet i brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april:
  - Retten til AFP tjenes opp med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til fylte 62 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.
  - AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. Påslaget er 19 200 kroner høyere før enn etter fylte 67 år, gitt tilstrekkelig opptjening.
  - Det årlige AFP-påslaget utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak, og slik at det ikke er behov for regler om avkorting av pensjon ved arbeidsinntekt. Påslaget økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av påslaget.
  - Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting, verken av AFP eller alderspensjonen.
  - AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.
  - Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet som er omfattet av ordningen.
  - Arbeidstakeren må ha vært omfattet av AFP-ordningen i minimum 7 av de siste 9 år.
  - Alle fra og med 1948-kullet får ny tilpasset AFP fra og med iverksettingstidspunktet for pensjonsreformen i 2010, mens tidligere årskull beholder dagens AFP-ordning og kan ta ut AFP etter disse reglene også etter dette tidspunkt.

Med dette legges det til rette for at AFP, sammen med pensjon fra folketrygden og tjenstepensjon, sikrer et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.

- Utformingen av tonivåuttaket av AFP vurderes nærmere i lys av tilpassingen av offentlig tjenstepensjon.

AFP for personer med særaldersgrenser må vurderes nærmere i det videre arbeidet.

Innretningen på et statlig kompensasjonstillegg i offentlig sektor skal vurderes i 2009 i lys av tilpassingen av offentlig tjenstepensjon.

Det tas sikte på å etablere et system som sikrer at ansatte ikke taper AFP-rettigheter ved bytte av arbeidsgiver innen offentlig sektor eller mellom offentlig og privat sektor.

Organisering, finansiering og administrasjon av AFP i offentlig sektor utredes og avklares under lønnsoppgjøret i 2009.

### **3. Evaluering og pensjonsråd**

Det er et hovedsiktet mål at pensjonsreformen skal medvirke til lengre yrkesløp i takt med at levealderen øker. Dette krever et bærekraftig arbeidsliv. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.

Det vil ta tid å få alle elementer på plass og se virkningen av nytt, samlet pensjonssystem. Blant annet vil nytt opptjeningsystem først være fullt ut innfasert i 2025. Det vil også være usikkerhet knyttet til blant annet befolkningsutvikling og den alminnelige økonomiske situasjonen.

I brev fra statsministeren til Riksmeklingsmannen av 2. april heter det at Regjeringen vil sørge for en fortløpende evaluering av pensjonsreformen for å kunne vurdere om reformen virker

etter hensikten. Regjeringen vil opprette et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, hvor opplegget for og resultatene av evalueringsarbeidet kan gjennomgås.

Senest i 2017 skal partene, med assistanse av pensjonsrådet, evaluere overgangen til ny AFP og vurdere behovet for endring av ytelsen størrelse.

### **4. Arbeidet med offentlig tjenstepensjon**

Også offentlig tjenstepensjon må tilpasses endringene i folketrygden, jf. stortingsforliket av 26. mai 2005. Når AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i NHO-området, vil AFP og tjenstepensjon kunne bli utbetalt samtidig i hele eller mesteparten av pensjonsperioden. Partene er enige om at beslutningsgrunnlaget ikke er tilstrekkelig til at tilpassingen av offentlig tjenstepensjon kan behandles i lønnsoppgjøret 2008.

Partene viser til rapporten av 19. mai 2008 fra en ekspertgruppe, og er enige om at det skal settes ned et partssammensatt utvalg som skal forberede behandling av offentlig tjenstepensjon, og innenfor de forutsetningene som følger av punkt 2 ovenfor, vurdere den endelige tilpassing og utforming av AFP i offentlig sektor i lønnsoppgjøret i 2009. Utvalget skal også vurdere særaldersgrensene.

Utvalget skal vurdere mulige tilpasninger av offentlig tjenstepensjon til endringene i folketrygdens alderspensjon og til omleggingen av AFP i offentlig sektor.

Utvalget skal ta utgangspunkt i følgende:

- Offentlig tjenstepensjon skal, sammen med pensjon fra folketrygden og AFP, sikre et samlet pensjonsnivå fra 2010 i samsvar med stortingsforliket av 26. mai 2005.
- Offentlig ansatte skal sikres et godt tidligpensjonssystem fra 62 år, også personer som har hatt lave inntekter.
- Man skal tjene opp mer pensjon hvis man jobber lenger, og den årlige pensjonen skal være høyere desto senere den tas ut.
- Man skal kunne kombinere arbeid og pensjon uten avkorting.

- Hensynet til mobilitet i arbeidsmarkedet må ivaretas.
- Det skal sikres mot at en eventuell rask innfasing gir særlig uheldige utslag.
- Utvalget skal i sitt arbeid vurdere bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor, jamfør ekspertgruppa av 19.05.08.

KS forstår Regjeringen slik at den finansielle løsningen som er omtalt i punkt 2, tredje siste avsnitt, innebærer en statlig medfinansiering av de framtidige pensjonsordninger i kommunal sektor (herunder bedrifter).

- 1) Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2.avtaleår. Partene er videre enig om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om pensjonsforhold
- 2) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.
- 3) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2009.
- 4) Partene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

#### **n) OU midler – finansiering**

Finansiering av OU-ordningen fordeles slik at kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er 2/3 og arbeidstakernes andel er 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24 % av den beregnede lønnsmassen.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel pr. ansatt, endres fra kr. 376, til **kr 409,-** pr. år.

Arbeidstakernes andel endres fra kr. 188,- til **kr 204 pr.** år.

Endringer i satsene gjøres gjeldende fra 1.1.2009.

Økte OU-midler skal blant annet finansiere de lokale parters felles opplæring, jfr. punkt b).

#### **o) Partsammensatte utvalg**

##### **Avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor**

Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. Et stramt arbeidsmarked gjør at både det å beholde og rekruttere de kompetente medarbeidere er utfordrende. Ikke minst må kommunene som arbeidsgivere vektlegge å ha arbeidstakere med høy kompetanse. Arbeidstakerne er en viktig innsatsfaktor for å oppnå ønsket kvalitet og tjenesteomfang.

Målsettingen er at kommunesektoren har et lønns- og forhandlingssystem som gjør det mulig å møte disse utfordringene. Lønnsystemet må være utformet slik at det kan tilpasses endringer i arbeidsmarkedet, ivareta utfordringene med å beholde, utvikle og rekruttere gode arbeidstakere og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevede tiltak.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å evaluere avtalestruktur og lønns- og forhandlingssystemet i kommunal sektor, også i et likelønnsperspektiv. Med evalueringen som bakgrunn kan utvalget anbefale partene hvordan avtalestruktur og oppbygging av Hovedtariffavtalen best kan utvikles for å møte arbeidskraftutfordringene sektoren står overfor.

Rapport med utvalgets anbefalinger skal foreligge innen 1. desember 2009.

Det partssammensatte utvalget får slik sammensetning:

KS 3 medlemmer, LO Kommune og Unio 2 medlemmer hver, YS-K og Akademikerne Kommune 1 medlem hver. KS er sekretariat for utvalgets arbeid.

Det partssammensatte utvalget etableres og starter sitt arbeid innen 15. september 2008

### **Deltid**

De sentrale parter har som mål å redusere uønsket deltid. Under tariffoppgjøret i 2003 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som initierte et arbeid for å belyse ulike virkemidler for å redusere uønsket deltid. Resultatet ble presentert i Idéheftet ”Tenke – ville – gjøre”, utgitt i februar 2005.

Flere kommuner har gjennomført tiltak for å redusere uønsket deltid, og de foreslåtte virkemidlene er utprøvd i mange kommuner.

På denne bakgrunn nedsettes det et partssammensatt utvalg for å evaluere erfaringene med virkemidlene de siste årene, foreslå hensiktsmessige virkemidler og hvordan tiltakene bør gjennomføres lokalt. Utvalget skal se nærmere på utfordringene knyttet til bemanning/dekning av kompetanse i helger og kartlegge det reelle omfanget av uønsket deltid blant arbeidstakerne i sektoren.

Det partssammensatte utvalget får slik sammensetning:

KS 3 medlemmer, LO Kommune og Unio 2 medlemmer hver, YS-K og Akademikerne Kommune 1 medlem hver. KS er sekretariat for utvalgets arbeid

Frist for arbeidet settes til 1. desember 2009.

### **p) Musikk- og kulturskolelærere.**

Musikk- og kulturskolelærerne har deler av sine lønns- og arbeidsvilkår knyttet til særskilte bestemmelser for undervisningspersonalet i grunnsopplæringen. Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe for å kartlegge og se på konsekvensene av denne delte avtalemessige tilknytningen. Frist for arbeidet er 1. oktober 2009.

## **VI BÆRUM OG LØRENSKOG**

Resultatet tilpasses Bærum og Lørenskog.