

## Kapittel 1 Fellesbestemmelser

### § 2 Tilsetting

#### 2.3.1. Bruk av deltidstillinger

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

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

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året. ~~De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte.~~ Det vises til vedlegg 2 «Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid».

### § 4 Arbeidstid

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

*For tredelt skift- og 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 med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:*

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

*Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer per.uke.*

*\* Trer i kraft fra 1.1.2011*

#### 4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med ~~hjemmevakt~~ beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme der arbeidstakeren er tilgjengelig, slik at vedkommende og kan varsles på den måten som kommunen arbeidsgiver finner formålstjenlig. For ~~hjemmevakt~~ beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

### § 7 Ferie

#### 7.4 Avtalefestet ferie

##### 7.4.1

Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5 (1) ~~nr. 4~~, 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.

## § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

### 8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn *og foreldrepenger fødselspenger og adopsjonspenger* til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

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

#### 8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, ~~fødselspenger eller adopsjonspenger~~ eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

#### 8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ~~må slutte i arbeidet~~ ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling pga svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønsmessige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt. Behovet for omplassering må dokumenteres av legefjordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger 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.

#### 8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

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

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

## § 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

### 12.1 Hovedregel Lønnsansiennitet

*Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.*

#### 12.1.1

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

~~Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden 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 tilsetning i *stilling uten særskilt krav om utdanning* ~~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 tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut.  
I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

For undervisningspersonale godskrives lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

#### 12.1.2

Fravær uten lønn i forbindelse med ~~nedkomst, adopsjon og foreldrepermisjon eller~~ videreutdanning medregnes med inntil *samlet* 2 år i lønnsansienniteten.

*Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.*

#### 12.1.3

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

### **§ 15 Utlønningsform (NY)**

*Utlønning skjer via bank eller post.*

*Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.*