



Kommune

Forhandlingssammenslutningen

Dok 4
29.04.10
kl 14.00

Tariffrevisjonen 1.mai 2010

1. Innledning

Dok 4 inneholder komplette krav fra LO Kommune. Økonomiske krav er konkretisert i pkt 2. I tillegg kreves endringer i kap 2 Pensjonsforhold og justeringer av tidligere krav i kap 3.2 og 4B. Nytt hovedpunkt 6 omhandler tilsvaret til KS krav/tilbud nr.3. Nye krav og alle krav til endringer i hovedtariffavtalen er understreket.

2. Økonomi

1. Generelt tillegg

Det kreves et generelt tillegg på **kr 11 200,-** pr år til alle stillinger som omfattes av kap 3, 4 og 5 med virkning fra 1.mai 2010. Tilsvarende tillegg kreves til stillinger som får sine lønns- og arbeidsvilkår regulert av SGS 1701 Konkurransetsatte bedrifter.

LO Kommune krever samme økonomiske ramme for kap 3, 4 og 5.

2. Minstelønnsatser i kap 4.

Minstelønn for stillinger i kap 4 endres med virkning fra 1.mai 2010 i samsvar med tabell. Generelt tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Koder	Stillingsgrupper	Minstelønn - 01.05.2010						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år*
4.1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	243 900	245 700	251 800	253 800	266 800	300 200	320 000
4.2	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	283 300	285 100	288 100	290 100	293 400	327 700	336 500
4.3	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321 900	323 700	328 300	330 300	336 800	364 900	373 700
4.4	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	341 500	343 300	348 200	350 200	351 600	386 600	395 400
4.5	Stillinger med krav om mastergrad	362 300	364 100	379 700	381 700	400 600	425 700	434 500
4.6	Lærer	LO Kommune kommer tilbake til krav for kap 4C.						
4.7	Adjunkt							
4.8	Adjunkt (med tilleggsutd)							
4.9	Lektor							
4.10	Lektor (med tilleggsutd)							

* Garantibestemmelse

Pr. 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum **16** års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn **kr 320 000,-** pr år.

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, jfr HTA kap 1, § 12.3.

3. Kompetansemærknader, jfr kap 4B pkt 5.

- a) Spesial,- tilleggs- eller videreutdanning av 3 måneders varighet kompenseres med minst **kr 5.000,-**.
- b) Spesial,- tilleggs- eller videreutdanning av 1/2 års varighet kompenseres med minst **kr 10.000,-**.
- c) Spesial,- tilleggs- eller videreutdanning av 1 års varighet eller mer kompenseres med minst **kr 20.000,-**.

4. Fellesbestemmelser

§ 5.2 Lørdags- og søndagstillegg heves til **kr 70,-** pr time

§ 5.4 Kvelds- og nattillegg utgjør **en sats** og heves til **kr 58,-** pr time

§ 5.4.2 Utgår

§ 5.9 Smusstillegg heves til **kr 2,-** pr time

5. Lønn fysioterapeut i turnusåret

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum **kr. 285 000,-**.

6. Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere 1.mai 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av kode 4.1 - 0 år
Fra 16 år til 18 år	90 % av kode 4.1 - 0 år

7. Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon avlønnes tilsvarende minstelønn for stillinger med krav om høyskoleutdanning med full ansiennitet.

3. Krav til hovedtariffavtalen

a) Kap 0 Hovedavtalen

LO Kommune viser til forhandlingene vedr Hovedtariffavtalen kap 0 og krav/protokoller i denne forbindelse.

§ 1-1 Hovedavtalen

Følgende merknad tas inn til bestemmelsen:

For å bli part i Hovedavtalen, sentral og lokal særavtale, må arbeidstakerorganisasjonen være part i Hovedtariffavtalen. Krav om slikt partsforhold må framsettes gjennom forhandlingssammenslutning eller overordnet tariffpart.

§ 4-4 Plikter og fullmakter ved interesselv

Annet avsnitt, annen setning, utgår.

Nest siste avsnitt utgår.

b) Kap 1 Fellesbestemmelser

Det vises til krav i vedlegg 1.

c) Kap 2 Pensjonsforhold

2.1.1

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte med 20% stilling eller mer.

2.1.8

Merknad - tilføyelse:

På bakgrunn av usikkerhet om ytelsene i tjenstepensjonsordningen og AFP, herunder særaldersgrenser og uførepensjon, manglende enighet mellom leverandørene om grunnlag for premieberegning, samt tvister om anvendelse av reglene om offentlig anskaffelser, er partene enige om følgende:

Med virkning fra 1.5.2010 kan skifte av selskap/leverandør kun skje ved enighet mellom partene sentralt i helt spesielle tilfeller, som f.eks. kommunesammenslutninger, fusjonering/fisjonering av virksomheter o.l.

Vedlegg 5 Vedtekter for tjenstepensjonsordning - TPO:

§ 8-4 Karenstid

Annet avsnitt strykes.

For øvrig vises til rapport fra Arbeidsgruppen for pensjon.

Det forutsettes videreføring av bestemmelsene om pensjon og AFP i samsvar med enigheten i fjorårets oppgjør.

d) **Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser**
Det vises til krav i vedlegg 2.

e) **Kap 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ**
Det vises til krav i vedlegg 3.

f) **Kap 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ**

Det vises til krav i vedlegg 4. I tillegg krever LO Kommune at partene foretar en gjennomgang av de stillinger som er innplassert i kapitlet i tariffperioden.

g) **Kap 6 Lærlinger**
Ingen krav.

h) **Kap 7 Varighet**
Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2012.

4. Andre krav

Bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv

Partene viser til regjeringserklæringen der Regjeringen vil ta et krafttak i bransjer som er særlig utsatt for useriøsitet, sosial dumping og utstøtings- og arbeidsmiljøproblemer gjennom treparts bransjeprogrammer.

Partene i KS-området støtter andre tariffparters initiativ overfor Regjeringen med sikte på felles arbeid for å utforme treparts bransjeprogrammer i den sammenheng.

SGS 1701 Konkurransetsatte bedrifter

LO Kommune vil fremme krav om endringer i SGS 1701 tilsvarende de krav som fremmes til hovedtariffavtalen.

Bestemmelser vedr musikk- og kulturskoler

Følgende bestemmelser innarbeides i hovedtariffavtalen:

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.

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.

Sikkerhets- og vernebestemmelse

LO Kommune krever opprettet en sentral sikkerhets- og vernebestemmelse.

Bestemmelsen må omfatte følgende områder og virkemidler:

- Årlig kartlegging av ulykker og nestenulykker
- Retningslinjer for forebygging av vold og trusler
- Sikkerhetsopplæring
- Rutiner for oppfølging av arbeidstakere som utsettes for vold og trusler
- Bestemmelser som forplikter partene til å vurdere bemanning, ressurser til intern kommunikasjon, samtale og opplæring – samt oppfølging av arbeidstakere som blir syke etter skadesaker. Avtalen må i tillegg inneholde momenter knyttet til risikovurdering og alenearbeid.

Videreføring av bestemmelser

LO Kommune viser til Riksmeklingsmannens møtebok 2008, punkt V f-j. Bestemmelsene kreves videreført for tariffperioden 2010 - 2012.

Lønns- og arbeidsvilkår ved NAV-kontorene

Iverksetting av NAV-reformen og etablering av felles lokale NAV-kontor har medført store utfordringer i kommunesektoren. Kartlegging av lønnsforskjeller som følge av to sett avtaleverk og oppfølging i tariffperioden har ikke gitt nødvendige resultater. LO Kommune krever at lønns- og arbeidsvilkår i NAV-kontorene harmoniseres. Om nødvendig skal det skytes til midler for å oppnå slik harmonisering.

Partssammensatte utvalg 2010-12

Flyte-oppå-problematikk

Partene er enige om at lokale lønnstillegg for den enkelte arbeidstaker skal flyte oppå den til enhver tid gjeldende minstelønn for stillingen. For tariffoppgjøret 2010 får dette virkning fra xxxx 2011.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utrede hvordan spørsmålet teknisk skal håndteres, og hvilke krav som skal stilles til lokal lønnspolitikk ved denne systemendringen.

Bruk av oppdragstakere og innleie av arbeidskraft - utvalg

Fafo har i rapporten " Oppdragstakere i norske kommuner - Lønnsarbeid eller fritidssyssele" anslått at det totalt sett er ca. 43 000 oppdragstakere i kommunesektoren, spesielt i helse- og sosialsektoren og barnevernet. I tillegg brukes innleie av arbeidskraft i stadig større utstrekning. Dette er en uakseptabel utvikling.

LO Kommune mener offentlige oppgaver skal løses av arbeidstakere med regulære ansettelsesforhold i kommunen, og følge gjeldende lov- og avtaleverk. Dagens situasjon tyder på det i stor grad er opp til den enkelte kommune å vurdere hvilken avtaleform som brukes.

LO Kommune krever at det settes ned et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå og analysere det økende omfanget av oppdragstakere og innleide arbeidstakere i sin fulle bredde. Forholdet til lønn, pensjon, forsikring og trygdeytelser skal være en del av utvalgets arbeid.

Utvalget skal legge fram sin innstilling innen 01.11.2010.

Oppfølging av nyansatte

LO Kommune mener kommunesektoren har et viktig og helhetlig ansvar for oppfølging av nyansatte. Det vises i den sammenheng til veiledningshefte for lærere

og førskolelærere. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se nærmere på spørsmålet og foreslå tiltak.

Partssammensatte utvalg 2008-2010

LO Kommune viser til rapporter fra partssammensatte utvalg i tariffperioden, og tar forbehold om eventuelle krav i den sammenheng.

5. Bærum og Lørenskog

Forhandlingsresultatet forutsettes tilpasset Bærum og Lørenskog kommuner.

6. Tilsvar til KS krav/tilbud

Det vises til KS krav/tilbud nr.3, 28.april 2010. LO Kommune gir i denne omgang tilsvar til kap 1 Fellesbestemmelser og kap 6 Lærlinger, jfr vedlegg 5.

Det tas forbehold om nye og/eller endrete krav.

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

§ 2 TILSETTING

2.3 *Deltid/midlertidig tilsatt*

Endres til:

- 2.3.1 Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak skal 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 deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst ~~to~~ en gang i året. Lokale parter skal utarbeide retningslinjer med formål å øke antall heltidsansatte. Prinsipper og retningslinjer skal bygge på følgende forutsetninger:

- Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Det skal vurderes om kompetanseheving kan kvalifisere til utvidelse av arbeidsforholdet
- Lokale drøftinger skal som hovedregel resultere i utvidelse av stillingen for de aktuelle arbeidstakerne
- Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen

~~De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger. Det vises til vedlegg 2 "Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid".~~

Vedlegg 2 utgår.

2.3.2 *Midlertidig tilsetting - innleie*

Endres til:

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling. Arbeidsgiver skal informere og drøfte grunnlaget prinsippene for bruk av oppdragstakere og innleid arbeidskraft så tidlig som mulig, og før det inngås avtale. minst en gang i året. Slik bruk skal reduseres til et minimum.

Arbeidsgiver skal samtidig informere og drøfte bruk av midlertidige tilsettinger, jfr arbeidsmiljøloven § 14-9. Midlertidig ansatte som har hatt sammenhengende arbeidsforhold i mer enn to år skal anses som fast ansatte. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

2.5 Endres til:

Tilsettingsforhold for undervisningspersonale, herunder undervisningspersonale i musikk- og kulturskoler, regnes fra dato til dato, men likevel slik at et

tilsettingsforhold som varer et skolehalvår regnes fra 01.08. til 31.12., henholdsvis 01.01. til 31.07., og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 01.08. til 31.07., inklusive lovbestemt feriefritid.

§ 3 OMPLASSERING

Ny

3.5 Retrettadgang mv

3.5.1 Arbeidstakere i virksomheter* hvor kommuner og/eller fylkeskommuner i kraft av eierskap kan utøve bestemmende innflytelse** har retrettadgang til eierkommunen(e) ved oppsigelse grunnet konkurs, nedleggelse eller nedbemanning. Utøvelse av retrettadgangen innebærer at eierkommunen(e) overtar virksomhetens plass som arbeidsgiver i arbeidsavtalen, med virkning fra oppsigelsestidens utløp. Virksomheten kan ved oppsigelsen skriftlig underrette arbeidstaker om retrettadgangen, og samtidig fastsette en frist for utøvelse av retten. Fristen skal minst være fjorten dager regnet fra oppsigelsestidspunktet. Er slik underretning gitt, og arbeidstaker ikke gir beskjed om utøvelse av retrettadgangen innen fristen, faller retten bort.

Virksomheten kan anmode eierkommunen(e) om overtakelse av arbeidsgiveransvaret fra et tidligere tidspunkt, eventuelt uten at arbeidsforholdet er oppsagt. Ved eventuell avvikling uten oppsigelse gjelder retrettadgangen fra det tidspunkt arbeidstaker ikke lenger har sysselsetting.

3.5.2 Ved tap av de for stillingen nødvendige helsesertifikater, og ved oppsigelse grunnet redusert arbeidsevne, jf arbeidsmiljøloven § 4-6, gjelder tilsvarende retrettadgang til eierkommunen(e), med mulighet for omplassering til annet passende arbeid der. Retrettadgangen ved tap av nødvendig helsesertifikat gjelder fra det tidspunkt helsesertifikatet ikke lenger er gyldig.

3.5.3 Tvist om forståelse eller anvendelse av bestemmelsene i pkt. 3.5 behandles etter reglene i Hovedavtalen §§ 7-1 og 7-2. Parter i lokale forhandlinger etter § 7-1 er de kommuner og/eller fylkeskommuner som har eierskap til virksomheten, eller virksomheten selv hvis den er bundet av hovedtariffavtalen, og deres tillitsvalgte.

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

** bestemmende innflytelse anses å foreligge når eierkommunen(e) enkeltvis eller samlet

a) eier så mange andeler at dette utgjør mer enn halvparten av de stemmer som kan avgis i virksomhetens bestemmende organer, eller

b) kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i virksomhetens bestemmende organer.

§ 4 ARBEIDSTID

Ny

4.2.3 Tredelt turnusarbeid

For tredelt (skift- og) turnusarbeid som ikke faller inn under pkt 4.2.2 og 4.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden, jf pkt 4.2, slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag regnes lik 1 time og 10 minutter
- Hver arbeidet time om natten regnes lik 1 time og 15 minutter

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 35,5 timer i løpet av sju dager.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven §§ 10-10 første ledd og 10-11 første ledd.

Eksisterende pkt 4.2.3 blir nytt pkt. 4.2.4.

4.3.1 *Vakt på vaktrom* Utgår

4.5 *Arbeidstidens inndeling*

Endres til:

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter forhandlinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

Ordinær arbeidstid den enkelte dag er begrenset til 7,5 time dersom ikke annet er avtalt.

4.7 *Tjenestereiser*

Endres til:

- Reisetid regnes fullt ut som arbeidstid.
- Reisetid mellom kl 22.00 - 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
- Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 5 **GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID**

5.2 *Lørdags- og søndagstillegg*

Endres til:

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 på lørdag og kl 24.00 på søndag betales et tillegg på minst kr 70,- pr arbeidet time.

5.4 *Kvelds- og nattillegg*

Endres til:

5.4.1 For ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 06.00 ~~arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke),~~ betales et tillegg på minst kr 58,- pr arbeidet time. ~~for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 06.00.~~

~~Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.~~

~~Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.~~

5.4.2 Utgår

5.5 *Delt dagsverk*

Endres til:

5.5.1 Delt dagsverk benyttes kun i de tilfellene hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 2 timelønner per arbeidsdag.

5.5.2 Hvis arbeidstakeren må møte frem flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 3 timelønner per arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepause strekker seg over 7,5 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.9 *Smusstillegg*

Endres til:

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

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 2,- pr time.

Bestemmelsen om drøfting utgår.

§ 6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

6.2 *Avgrensning*

Annet avsnitt endres til:

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Overtidskompensasjon skal også utbetales dersom arbeidstiden for deltidstilsatte overstiger gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for heltidstilsatte (35,5/33,6 timer pr. uke).

§ 7 FERIE

Ny bestemmelse:

Arbeidstakere som arbeider turnus skal ha fri søndag før og etter hovedferien uten trekk i lønn.

§ 10 YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Endres til:

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i kommunen, herunder arbeidstakere som ~~går på~~ attføringer er tilstått midlertidige trygdeytelser eller går på uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

10.2 Utgår

10.4 *Forsikringssum og begunstigede* ~~Forsikringssummens begunstigelse~~ (G = grunnbeløpet i folketrygden)

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

- A ~~Avdødes ektefelle~~ Ektefelle/partner: 10 G (se dog bokstav C).
Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.
- B Samboer: 10 G (se dog bokstav C).
Resten av punktet uendret.
- C Hvert barn under 25 år: 5G. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i punkt A eller B, utbetales i tillegg 10 G til hvert barn under 25 år.
- D Dersom det ikke er etterlatte etter punkt A, B og/eller C, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

~~Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skattelikning er gitt.~~

10.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 3 2 G til dødsboet.

10.6 Forsikring

Kommunen plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

11.1 *Yrkesskade*

Endres til:

Note til første avsnitt:

Ved eventuell endring av lovverket knyttet til yrkesskade i folketrygdloven, skal partene i fellesskap gå igjennom bestemmelsens henvisninger slik at bestemmelsen blir harmonisert med eventuell ny lovgivning. Det er en forutsetning at dette ikke skal innebærer materielle endringer av arbeidstakers rettigheter.

Nytt annet avsnitt:

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold eller trusler fra klient/bruker/elev el. l. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Eksisterende annet avsnitt blir tredje avsnitt.

§ 12 ANSIENNITET OG ANDRE LØNNBESTEMMELSER

12.5 *Avlønning av vikarer*

Tredje avsnitt, endres til:

Timelønn for undervisningspersonale, herunder undervisning i musikk- og kulturskoler, beregnes etter følgende formel:

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

§ 13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

13.3 *Ferie/ferievikariat*

Utgår

§ 14 PERMISJON

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. Hjemmeeksamen, gruppeeksamen og oppgave-/mappeinnleveringer som erstatter

eksamen og/eller framkommer på vitnemål sidestilles med skoleeksamen etter denne bestemmelse.

Nye bestemmelser i kap 1

Rett til permisjon (§8):

Det ytes full lønn under permisjon ved omsorg og pleie, jf arbeidsmiljøloven § 12-10 og folketrygdloven § 9-12.

Veiledning

Arbeidstakere i sosial- og helsesektoren skal ha rett til veiledning og tid til refleksjon. Behov og omfang skal avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

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

Den lokale lønnspolitikken skal inneholde bestemmelser som skal bidra til utjevning av lønnsforskjeller mellom kjønnene. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens utdanning, kompetanse, ansvar, lønnsnivå og lønnsutvikling. Lokal lønnspolitikk utformes og praktiseres slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

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

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnede permisjoner skal ~~gis muligheter for sikres en lønnsutvikling gjennom og omfattes av~~ lokale forhandlinger.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter avholder etter initiativ fra arbeidsgiver årlig ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger 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 og statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlings sammen slutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

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

Vedlegg 3 til HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

3.2.5 Prosedyre ved flytting mellom tariffavtalens lønns- og stillingsbestemmelser

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke bytte mellom kapitlene 3, 4 og 5 i tariffperioden. Endring i kapitteltilhørighet krever enighet mellom partene sentralt.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Dette kan eksempelvis gjøres som en del av arbeidstiden gjennom periodevis fri med lønn hvert sjette år. Tiden kan brukes til studier, faglig utveksling eller annen faglig fordypning av betydning for tjenestestedet. Styrking og tilrettelegging av de ansattes kompetanseutvikling er viktig i tråd med et livsfasebasert arbeidsliv.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

~~Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens forslag, pkt. V, litra a)~~

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av pkt. 3.4.2. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkes kommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3, pkt. 3.4. byttes første siffer i stillingskoden ut med et 9-tall.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Lønn til følgende toppledere fastsettes etter forhandlinger: av kommunen/fylkeskommunen/bedriften:

- A Kommune / fylkeskommune
Administrasjonssjef / Rådmann
Assisterende administrasjonssjef / Assisterende rådmann
- B Bedrift
Administrerende direktør (tilsvarende)
Generalsekretær

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
9450	Øverste administrative leder

~~Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.~~

~~Lønn til følgende ledere fastsettes etter forhandlinger:~~

- C Kommune / fylkeskommune
Rådmannens (tilsvarende) toppledergruppe*
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

**Merknad*

Med «rådmannens toppledergruppe» forstås kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

- D Bedrift
Administrerende direktør / generalsekretærens (tilsvarende) toppledergruppe
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Se for øvrig pkt 3.4.0 Innledende merknad nr.3 og vedlegg 1 til HTA.

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
9450	Øverste administrative leder

3.4.2 Andre ledere – avlønning

Lønn til ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønns-endringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlingene bør gjennomføres innen 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.3 3.4.1 og 3.4.2 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1 og 3.4.2 skal være sikret en årlig lønnsutvikling i tariffperioden.

3.4.4 Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapittel og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

De arbeidstakere som etter Hovedavtalens del B, § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes tilsvarende minstelønn for stillinger med krav om høyskoleutdanning med full ansiennitet uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter forhandlinger ~~drøftinger~~ en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive faste og variable tillegg.) (~~inklusive eventuelle faste tillegg.~~).

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige regler.

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være avtalt ~~drøftet~~ med de berørte ansattes organisasjoner.

Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenstepensjonsordningen.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser består av kapittel 4 A, 4 B og 4 C, og inneholder de ulike stillingsgruppers minstelønn, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

Sentral minstelønn pr. 01. mai 2010

Koder	Stillingsgrupper	Minstelønn - 01.05.2010						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år*
<u>4.1</u>	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	<u>243 900</u>	<u>245 700</u>	<u>251 800</u>	<u>253 800</u>	<u>266 800</u>	<u>300 200</u>	<u>320 000</u>
<u>4.2</u>	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	<u>283 300</u>	<u>285 100</u>	<u>288 100</u>	<u>290 100</u>	<u>293 400</u>	<u>327 700</u>	<u>336 500</u>
<u>4.3</u>	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	<u>321 900</u>	<u>323 700</u>	<u>328 300</u>	<u>330 300</u>	<u>336 800</u>	<u>364 900</u>	<u>373 700</u>
<u>4.4</u>	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	<u>341 500</u>	<u>343 300</u>	<u>348 200</u>	<u>350 200</u>	<u>351 600</u>	<u>386 600</u>	<u>395 400</u>
<u>4.5</u>	Stillinger med krav om mastergrad	<u>362 300</u>	<u>364 100</u>	<u>379 700</u>	<u>381 700</u>	<u>400 600</u>	<u>425 700</u>	<u>434 500</u>
<u>4.6</u>	Lærer	LO Kommune kommer tilbake til krav for kap 4C.						
<u>4.7</u>	Adjunkt							
<u>4.8</u>	Adjunkt (med tilleggsutd)							
<u>4.9</u>	Lektor							
<u>4.10</u>	Lektor (med tilleggsutd)							

* Garantibestemmelse

Pr. 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 16 20 års lønnsansienitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 320 000.

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, jfr HTA kap 1, § 12.3.

Lønn fysioterapeut i turnusåret

Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum kr. 285 000.

Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere 1.mai 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	<u>80 % av kode 4.1 - 0 år</u>
Fra 16 år til 18 år	<u>90 % av kode 4.1 - 0 år</u>

Kap. 4 A Forhandlingsbestemmelser

4.A.4 Regulering 2. avtaleår

LO Kommune kommer tilbake til tekst.

Kap. 4 B Gjennomgående stillinger

Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1, § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes utdanning, kompetanse og ansvar. innsats og resultatoppnåelse.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Det gis lønsmessig uttelling for spesial,- tilleggs- og videreutdanning slik:
 - a) Spesial,- tilleggs- eller videreutdanning av 3 måneders varighet kompenseres med minst kr x.
 - b) Spesial,- tilleggs- eller videreutdanning av 1/2 års varighet kompenseres med minst kr x.
 - c) Spesial,- tilleggs- eller videreutdanning av 1 års varighet eller mer kompenseres med minst kr x.

Det kan ikke ytes kompensasjon for samme spesial,- tilleggs- eller videreutdanning etter innledende merknader og sentrale minstelønnsbestemmelser.

Det kan forhandles lokalt om at punktene a, b og c også skal omfatte arbeidstakere med fagbrev av lengre varighet enn hovedmodellen, jfr kap 6.

6. Ledere, herunder fag- og arbeidsledere, som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/ spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

Stillingskoder med hovedbenevnelser og minstelønsplasseringer

Stillingskoder med hovedbenevnelse		Koder	Stillingskoder med hovedbenevnelse		Koder
7352	Ambulansesjåfør	4.1	6771	Landbruksvikar	4.1
6014	Arbeider	4.1	7293	Maskinist	4.3
6671	Arbeidsterapeut	4.1	6675	Miljøterapeut	4.3
6572	Assistent	4.1	6816	Musikk- og kulturmedarbeider	4.2
7024	Barnepleier	4.2	6814	Musikk- og kulturskolelærer (m. høgskole) **	4.6
6508	Barnevernpedagog	4.3	6937	Musikk- og kulturskolelærer (m.utd.utover høgskole) **	4.7 - 4.10
7026	Bibliotekar	4.3	7637	Pedagogisk leder *	4.3
7237	Brannkonstabel	4.2	7249	Ped. psyk. Rådgiver	4.4
7498	Distriktsmusiker (m. høgskole)**	4.6	6583	Pleiemedarbeider	4.1
7495	Distriktsmusiker (m.utd.utover høgskole)**	4.7 - 4.10	7210	Renholder	4.1
6517	Ergoterapeut	4.3	7531	Saksbehandler	4.3
7517	Fagarbeider	4.2	6863	Sekretær	4.2
6986	Fagarbeider (m. særaldersgrense)	4.2	6912	Servicemedarbeider	4.1
6910	Fotterapeut	4.2	6883	Sjåfør	4.1
7066	Fysioterapeut	4.3	7168	Sosialkurator	4.3
6709	Førskolelærer	4.3	7534	Sosionom	4.3
7520	Førstesekretær	4.2	7617	Spesialfysioterapeut	4.4
7199	Helsesekretær	4.2	7681	Spesialhjelpepleier	4.2
6185	Helsesøster	4.4	7522	Spesialpedagog	4.4
7076	Hjelpepleier	4.2	7523	Spesialsykepleier	4.4
6190	Hjemmehjelp	4.1	7174	Sykepleier	4.3
6527	Håndverksmester	4.2	7100	Tannhelsesekretær	4.2
7592	Klinisk barnevernspedagog	4.4	7175	Tannpleier	4.3
7619	Klinisk sosionom	4.4	7177	Tekniker	4.1
7714	Klinisk spesialist i sykepleie	4.4	7710	Tverrfaglig spes.utd.m.høgskole	4.4
7713	Klinisk vernepleier	4.4	6541	Vaktmester	4.1
6559	Konsulent	4.3	6455	Vernepleier	4.3
7196	Kontormedarbeider	4.1	7712	Stillinger med krav om mastergrad	4.5
6221	Kontrollør/inspektør	4.1			
7715	Kostøkonom	4.3			

* 7637 Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen førskolelærers (stillingskode 6709 Førskolelærer) sentrale minstelønn.

** Stillingskodene 6814 og 6973 Musikk- og kulturskolelærere og 7498 og 7495 Distriktsmusikere innplasseres i henhold til utdanningslengde i samsvar med innplassering for undervisningspersonalet.

Nye stillingskoder:

Xxxx Spesialbarnevernpedagog

Xxxx Spesialsosionom

Xxxx Spesialvernepleier

Xxxx Musikkterapeut

Xxxx Helsefagarbeider (som rapporteringsbenevnelse til 7076 Hjelpepleier)

Feiermester (som rapporteringsbenevnelse til 7003 Arbeidsleder/formann)

Omsorgsarbeider flyttes som rapporteringsbenevnelse fra 7517 Fagarbeider til 7076 Hjelpepleier

Administrativ leder	
7451	Leder
Fagleder	
7453	Fagleder
7003	Arbeidsleder/formann

Kap. 4 C Undervisningsstillinger i skolen, jf. kap. 1, merknad til § 1

Innledende merknad

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønnsystemet i vedlegg 6 til HTA.

Stillinger med hovedbenevnelse		Kode
7960	Lærer uten godkjent utdanning*	4.2
7961	Lærer	4.6
7962	Adjunkt	4.7
7963	Adjunkt med tilleggsutdanning	4.8
7965	Lektor	4.9
7966	Lektor med tilleggsutdanning	4.10

* Lærer uten godkjent utdanning innplasseres i stillingskode 7960 med minstelønn som fagarbeider.

Lederstillinger	
7951	Rektor/leder
7954	Avd.leder/Undervisningsinsp./fagleder

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

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

5.1 Stillinger

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
8301	Tannlege
8533	Veterinær

Leder	
8451	Leder

Merknad:

Plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver etter 1.5.2010 forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5.

Tilsvar til KS' krav/tilbud nr. 3, 28.april 2010

LO Kommune aksepterer følgende tilbud:

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 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 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 fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

Kapittel 6 Lærlinger

6.1.13 Sykelønn og ~~fødselspenger/adopsjonspenger~~ foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og ~~fødsels-/adopsjonspenger~~ 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.

Øvrige krav/tilbud til kapittel 1 Fellesbestemmelser avvises.