



DET KONGELEGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Prop. 96 S

(2017–2018)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Endringar i statsbudsjettet 2018 under
Finansdepartementet og Kommunal- og
moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakrar i det
statlege tariffområdet 2018 mv.)

Innhold

1	Innleiing	5	Forslag til vedtak om endringar i statsbudsjettet 2018 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2018 mv.)	10	
2	Lønsregulering for arbeids- takarar i det statlege tariff- området med verknad frå 1. mai 2018 mv.	5			
2.1	Lønsforhandlingane mv. per 1. mai 2018	5			
2.2	Nærare om avtalane med LO Stat, Unio og YS Stat og avtalen med Akademikerne	6	Vedlegg		
2.3	Lønsregulering mv. for de embets- og statstilsette som ikkje blir dekte av hovud- tariffavtalane.	7	1	LO STAT, UNIO og YS STAT	11
3	Endringar på statsbudsjettet for 2018	8	2	Akademikerne	97



DET KONGELEGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMET

Prop. 96 S

(2017–2018)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Endringar i statsbudsjettet 2018 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (Lønsregulering for arbeidstakrar i det statlege tariffområdet 2018 mv.)

*Tilråding frå Kommunal- og moderniseringsdepartementet 1. juni 2018,
godkjend i statsråd same dagen.
(Regjeringa Solberg)*

1 Innleiing

Kommunal- og moderniseringsdepartementet legg med dette fram følgjande saker under kap. 2315 Lønsregulering for arbeidstakrar i det statlege tariffområdet og kap. 502 Lønsoppgjeret i staten – tariffavtalte avsettingar.

1. Lønsregulering frå 1. mai 2018 for arbeidstakrar i det statlege tariffområdet mv.
2. Endringar i statsbudsjettet for 2018.

tariffavtale i staten for perioden 1. mai 2018 til 30. april 2020, blei innleia 5. april 2018. I møtet la organisasjonane og staten fram og grunngav krava sine.

Forhandlingane med LO Stat, Unio og YS Stat heldt fram til 28. april. LO Stat og YS Stat kravde forhandlingane avslutta kl. 01.50. Unio kravde forhandlingane avslutta kl. 02.30.

Forhandlingane med Akademikerne heldt fram til 30. april. Staten og Akademikerne blei einige om innføring av eit nytt lønssystem. Så lenge det var brot med dei tre andre hovudsamanslutningane, kunne ikkje staten gje Akademikerne eit tilbod om ei fullstendig hovudtariffavtale. Akademikerne kravde difor forhandlingane avslutta 30. april kl. 21.20.

Riksmeklaren blei varsla om brotet med alle hovudsamanslutningane, i samsvar med lov av 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister (tjenestetwistloven) § 14. Meklinga mellom staten på den eine sida og LO Stat, Akademikerne, Unio og YS Stat på den andre, blei opna i møte hos Riksmeklaren 2. mai. Den 15. og 16. mai 2018 kravde hovud-

2 Lønsregulering for arbeidstakrar i det statlege tariffområdet med verknad frå 1. mai 2018 mv.

2.1 2.1. Lønsforhandlingane mv. per 1. mai 2018

Forhandlingane

Forhandlingane mellom staten, ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovudsamanslutningane for tenestemenn, LO Stat, Akademikerne, Unio og YS Stat, om ny hovud-

samanslutningane meklinga avslutta i samsvar med tenestetvistlova § 17.

Meklinga heldt fram til 24. mai der Riksmeklaren la fram forslag til ny hovudtariffavtale mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat og ny hovudtariffavtale mellom staten og Akademikerne. Forsлага frå Riksmeklaren blei same dag akseptert av staten. LO Stat, Unio og YS Stat orienterte om at dei tilrådde meklingsresultatet og ville sende det ut til avrøyting. Svarfristen for avrøytinga er sett til 19. juni 2018. Akademikerne aksepterte forslaget frå Riksmekler.

Riksmeklaren sitt forslag følgjer i møtebok av 24. mai 2018, jf. vedlegg 1 og 2.

Den økonomiske ramma

Både avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat og avtalen med Akademikerne har ei ramme som inneber ein årslønsauke på 2,8 prosent for første avtaleår. Den avtalte økonomiske ramma er på linje med arbeidslivet elles. Samla bruttoutgifter ved lønsreguleringa for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet per 1. mai 2018 er for tidsrommet 1. mai – 31. desember 2018 rekna ut til 2 434 mill. kroner.

Kompetanseutvikling

Totalt i begge avtaleane blir det sett av 35 mill. kroner til kompetanseutvikling, ordninga med dei tilsette sin rett til å vere med på avgjerner i verksemda, og omstillingssarbeid for heile tariffperioden, 1. mai 2018 – 30. april 2020. Av avsetjinga skal 6 mill. kroner nyttast til felles opplærings- og utviklingstiltak for leiinga og tilitsvalde i ordninga med dei tilsette sin rett til å vere med på avgjerner i verksemda, og 4 mill. kroner til omstillingsarbeid i staten.

Staten og hovudsamanslutningane vil i tariffperioden følgje opp evalueringa av bruken av midlane i Hovudtariffavtalen pkt. 5.3. Medråderett, samarbeid og kompetanseutvikling. Partane vil vurdere vidare tiltak for kompetanseutvikling og bruk av avsetjinga innanfor den statlege personalpolitikken.

Pensjon

Pensjonsgrunnlaget for dei samla variable tillegga er auka frå kr 56 000 til kr 66 000.

Begge avtaleane har reguleringsføresegner for andre avtaleår om at dersom avtale om ny offentleg tenestepensjon blir godkjend og lagt fram for Stortinget, vil partane i lønsforhandlingane i

2019 forhandle om forbetingar av pensjonsgjevande variable tillegg som skal inngå i ny offentleg tenestepensjon. Partane vil i tillegg forhandle om naudsynte tilpassingar i hovudtariffavtalene der ny lov om offentleg tenestepensjon gjev høve til å regulere gjennom tariffavtale.

Fellesbestemmelsene

Ulempetillegga er auka frå kr 12 til kr 15 per time for arbeid i tida mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagane måndag til fredag. Tillegget for pålagd arbeid på laurdag og søndag er auka frå kr 52 til kr 55 per arbeida klokkeitime i tida laurdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegga for reserveteneste/kvilande vakt er auka frå kr 5 til kr 10 per laupande time i tida kl. 06.00 – kl. 20.00, og frå kr 10 til kr 20 i tida kl. 20.00 – kl. 06.00. Tillegget for delt dagsverk er auka frå kr 145 til kr 200 per arbeidsdag for arbeidstakarar dei dagane dei har delt dagsverk.

Bustadlån

Bustadlån med tryggleik som vert ytt frå Statens pensjonskasse er auka frå 1,7 mill. kroner til 2,0 mill. kroner.

Forhandlingsstader

Med heimel i hovudtariffavtalene avgjier staten, etter drøftingar med hovudsamanslutningane, kvar lokale forhandlingar i departementsområda skal førast. Forhandlingsstadane for tariffperioden 2018–2020 er drøfta og fastsett med verknad frå 1. mai 2018 (jf. vedlegg 1 og 2, undervedlegg 2 i begge avtalene). Forhandlingsstadane er dei same både i vedlegget til forslaget frå Riksmeklaren til LO Stat, Unio og YS Stat, og i vedlegget til forslaget til Akademikerne.

2.2 Nærare om avtaleane med LO Stat, Unio og YS Stat og avtalen med Akademikerne

Økonomisk profil i Riksmeklaren sitt forslag til LO Stat, Unio og YS Stat

Med verknad frå 1. mai 2018 er det gjeve eit tillegg på kr 5 100 frå og med lønstrinn 19 til og med lønstrinn 47 og eit likt prosenttillegg på lønstabellen tilsvarende 1,25 prosent frå og med lønstrinn 48 til og med lønstrinn 101. Alle tilsette i lønsrammealternativa 1 og 2 er flytta til alternativ 3. Desse tilsette får eit til to lønstrinn i tillegg som følgje av dette.

Med verknad frå 1. juli 2018 skal det førast lokale forhandlingar innafor ei økonomisk ramme på 1,9 prosent per dato av lønsmassen.

Økonomisk profil i Riksmeklaren sitt forslag til Akademikerne

I avtalen med Akademikerne er heile den økonomiske ramma avsett til lokale forhandlingar. Med verknad frå 1. mai 2018 skal det førast lokale forhandlingar innafor ei økonomisk ramme på 2,8 prosent per dato av lønsmassen.

Andre endringar i hovudtariffavtalene

Det er gjort endringar i lønssystemet i avtalen med Akademikerne. Endringane er i hovudsak bortfall av minsteløner, med unnatak for stilling som krev akademisk utdanning, og at avtalen med Akademikerne no berre har ein ti-årig lønstige til erstatning for tidlegare 39 lønerammer. I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er det ikkje gjort større endringar i lønssystemet, men alle lønerammene har blitt oppjustert ved at dei to lågaste alternativa er tekne bort, og det er gitt to nye alternativ i toppen av ramma.

Vilkår elles i hovudtariffavtalene blir i hovudsak vidareført, og sosiale føresegner er like i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, og i avtalen med Akademikerne.

Anna

Staten har lagt stor vekt på å kome fram til løysingar som gjer hovudtariffavtalene meir fleksible og gjev dei lokale partane større handlefridom. Det gjeld òg bruken av den disponibele økonomiske ramma, der det har vore eit mål å auke delen som blir avsett til lokale forhandlingar.

I Riksmeklaren sitt forslag til avtale med LO Stat, Unio og YS stat er 50 prosent av den disponibele økonomiske ramma avsett til lokale forhandlingar. I avtalen med Akademikerne foreslår Riksmeklaren at heile den disponibele økonomiske ramma blir avsett til lokale forhandlingar.

Riksmeklaren sine forslag inneber mellom anna at partane på dei einskilde verksemndene får råderett over heile avsettinga til lokale forhandlingar. Partane kan såleis sjølve avtale målretta tiltak for heile verksemda i tråd med den fastlagde lønspolitikken, men det er òg høve til å

delegerere fordelinga av avsettinga heilt eller delvis til forhandlingar mellom partar på driftseininger.

Vidare er det i Riksmeklaren sitt forslag til avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat fastsett mandat for å halde fram arbeidet med å vidareutvikle lønssystemet fram mot seinare lønsforhandlingar. Partane vil også vurdere tilgjengeleg statistikkgrunnlag og eventuelt foreslå forbetringar i grunnlagssystemet.

2.3 Lønsregulering mv. for dei embets- og statstilsette som ikkje blir dekte av hovudtariffavtalane

Kommunal- og moderniseringsdepartementet føreset at lønsreguleringa frå 1. mai 2018 mv. blir gjort gjeldande for alle embets- og statstilsette, også dei som ikkje blir dekte av hovudtariffavtalane.

I årets oppgjer har staten inngått to tariffavtaler med ulik ordlyd. Dei sosiale føreseggnene er like i begge avtalene, men dei er ulike når det gjeld føreseggnene om fordelinga av løn. Staten må difor avgjere kven av dei to hovudtariffavtalene som skal gjerast gjeldande for arbeidstakarar som ikkje er medlem av organisasjonar med forhandlingsrett.

I Innst. 417 S (2015–2016), samtykte Stortingset i at tariffavtalen mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat, som dekker flest årsverk totalt i staten, blei gjort gjeldande for arbeidstakarane i staten som ikkje er medlem av organisasjonar med forhandlingsrett.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet ber om fullmakt til å gjere avtalen mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat, gjeldande for arbeidstakarar som ikkje er medlem av organisasjonar med forhandlingsrett, og som difor ikkje direkte blir omfatta av dei avtalane som er inngått, og for inneverande tariffperiode.

Embets- og statstilsette i stillingar som er tekne ut av hovudtariffavtalene, får sine løns- og arbeidsvilkår administrativt fastsett i kontrakt.

Dei uorganiserte sine løns- og arbeidsvilkår er fastsette med grunnlag i denne tariffavtalen i førre tariffperiode. Dei uorganiserte skal, med bakgrunn i dei einskilde verksemndene sin lønspolitikk, sikrast lønnsutvikling på like linje med dei organiserte arbeidstakarane, og det er arbeidsgjevar sitt ansvar å ivareta dette.

3 Endringar på statsbudsjettet for 2018

Kap. 2315 Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet

Post 01 Driftsutgifter

Samla bruttoutgifter ved lønsreguleringa for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet per 1. mai 2018, er for tidsrommet 1. mai – 31. desember 2018 rekna ut til 2 434 mill. kroner. Løyvingsanslaget byggjer på lønsmassen i det statlege tariffområdet per 1. oktober 2017.

Overslaget omfattar alle tilsette som går inn under hovudtariffavtalene i staten. Meirutgifter som følgje av auka satsar for overtid og arbeidsgivaravgift er medrekna. Vidare er meirutgifter til pensjonspremiebetaling medrekna, jf. innføringa av ein forenkla modell for pensjonspremiebetaling for statlege verksemder omtalt i avsnitt 8.3 i Prop. 1 S (2016–2017) (Gul bok).

Meirutgifter i samband med lønsreguleringane for forvaltningsorgan med særskilde fullmakter og forvaltningsbedrifter, blir dekte innafor budsjetta til verksemndene.

Verksemder med arbeidstakarar som får løn administrativt fastsett i kontrakt, må sjølve dekke meirutgifta av lønsregulering innafor eksisterande budsjett.

Etter fråtrekk av det ovanfor nemnde, er meirutgiftene rekna til 1 825 mill. kroner. Etter vanleg praksis blir slike meirutgifter dekte ved at det blir ført opp løyving under kap. 2315 Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet, post 01 Driftsutgifter, som Finansdepartementet får fullmakt til å fordele.

Kap. 502 Lønsoppgjør i staten – tariffavtalte avsettingar

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overførast, kan nyttast under kap. 502, post 70

For perioden 1. mai 2018 – 30. april 2020 blir det avsett til saman 2 mill. kroner til kompetanse-

utvikling. Avsettinga skal i hovudsak gå til felles tiltak i regi av dei sentrale partane. Departementet foreslår at 1 mill. kroner av avsettinga blir løyvd for 2018. Dei resterande 1 mill. kroner blir foreslått løyvd på statsbudsjettet for 2019.

Post 70 Tilskot til kompetanseutvikling mv., kan overførast, kan nyttast under kap. 502, post 21

For perioden 1. mai 2018 – 30. april 2020 blir det avsett til saman 33 mill. kroner til kompetanseutvikling. Avsettinga skal i hovudsak gå til å styrke kompetanseutvikling i verksemndene. Departementet foreslår at 16,5 mill. kroner av avsettinga blir løyvd for 2018. Dei resterande 16,5 mill. kroner blir foreslått løyvd på statsbudsjettet for 2019.

Post 71 Tilskot til midlar til opplæring og utvikling av tillitsvalde (OU-midlar)

Departementet foreslår at tilskotet blir auka med 5,2 mill. kroner. Summen er rekna ut med bakgrunn i talet på årsverk og lønsmasse i statleg tariffområde per 1. oktober 2017.

Kap. 2309 Tilstelige utgifter

Post 01 Driftsutgifter

Det er avsett midlar til dekning av meirutgiftene ved lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet mv. Løyvinga under kap. 2309 Tilstelige utgifter vil bli redusert i samband med proposisjonen om ny saldering av statsbudsjettet 2018 til hausten.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

t i l r å r :

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringar i statsbudsjettet 2018 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2018 mv.).

Vi HARALD, Noregs Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjere vedtak om endringar i statsbudsjettet 2018 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2018 mv.) i samsvar med eit vedlagt forslag.

Forslag

til vedtak om endringar i statsbudsjettet 2018 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2018 mv.)

I

I statsbudsjettet for 2018 blir det gjort følgjande endringar:

Kap.	Post	Formål	Kroner
2315	01	Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet Driftsutgifter, løyvd med.....	1 825 000 000
502	21	Lønsoppgjerset i staten, tariffavtalte avsettingar. Spesielle driftsutgifter, kan overførast, kan nyttast under kap. 502, post 70, løyvd med.....	1 000 000
	70	Tilskot til kompetanseutvikling mv., kan overførast, kan nyttast under kap. 502, post 21, løyvd med	16 500 000
	71	Tilskot til midlar til opplæring og utvikling av tillitsvalde (OU-midlar), auka med.....	5 200 000
frå kr 185 400 000 til kr 190 600 000			

II

Stortinget samtykkjer i at det med verknad frå 1. mai 2018 blir gjort regulering av lønene mv. for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet som er medlemmer av LO Stat, Unio og YS Stat i samsvar med Riksmeiklaren si møtebok av 24. mai 2018 i vedlegg 1.

og difor ikkje får sine løns- og arbeidsvilkår fastsette i hovudtariffavtale, skal same løns- og arbeidsvilkår som etter romartal II gjelde. Embets- og statstilsette som er tekne ut av hovudtariffavtalet, får sine løns- og arbeidsvilkår fastsette administrativt i eigen kontrakt.

V

Stortinget samtykkjer i at Kongen på vegne av staten kan bringe tvistar i samband med tariffoppgjerset i staten i 2018 inn for Riksloensnemnda i samsvar med lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 § 31, andre ledd.

VI

Stortinget samtykkjer i at Finansdepartementet får fullmakt til å fordele løvinga under kap. 2315 Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet, post 01 Driftsutgifter, på dei postane på statsbudsjettet som har lønsløying.

IV

For embets- og statstilsette som ikkje er medlem av organisasjonar som nemnde i romartal II og III,

Vedlegg 1**LO STAT, UNIO og YS STAT****RIKSMEKLERENS MØTEBOK**

i sak 2018-010, 2018-011 og 2018-012

LO STAT,

YS STAT og

UNIO

på den ene side

og

STATEN v/ KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2018 – Statsoppgjøret

22., 23. og 24. mai 2018 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeblerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Richard Saue, medmekler Kine Steinsvik og riksmebler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

LO stat:

Egil Andrè Aas, Torbjørn Bongo, John Leirvaag, Kjersti Barsok, Helge Sørli, Kai Nygård, Lise Olsen, Svend Morten Voldsrød, Haavard Ostermann, Guro Vadstein, Thomas Sandvik, Vibecke Solhaug, Leif Helland, Alf Edvard Masternes, Asle Aase, Nina Helland, Staale Reiten, Chris Gørán Holstad, Randi Stensaker, Stein Erik Syrstad, Arvid Tønnesen, Vidar Hennum, Anita Johansen, Roger Haga Heimli, Mimmi Kvistvik og Anders Hovind.

YS stat:

Pål N. Arnesen, Tore Leirfall, Fredrik Støtvig, Øyvind H. Randmæl, Liv Dragsten, Rune Rudberg, Even Mølmshaug, Trond Ellefsen, Knut-Are Svenkerud, Hans-Erik Skjæggerud, Unn Kristin Olsen, Jannike Hanssen, Johan Hovde, Imran Mahmood, Hilde Driscoll, Erlend Aasbø, Sven Erik Rath, Daniel Fundingsrud, Lars Omberg, Monica Deildok, Odd Jenvin-Steinsvåg, Vete Daler og Eva Lorentzen

Unio:

Petter Aaslestad, Sigve Bolstad, Bjørn Christian Nilsen, Bjørg Sundøy, Kari Tangen, Steinar Vagstad, Jorunn Solgaard, Ellen Dahl, Unn Alma Skatvold, Roar Fosse, Kjetil Rekdal, Alfred Sørbø, Kristian Mollestad, Thea Wessel Jørgensen, Brit-Torild Lundt, Øivind Eriksen, Kieth Lau Andersen, Lars Kolteit, Klemet Rønning-Aaby, Signy Svendsen og Atle Guldestad.

Staten v/ Kommunal- og moderniseringsdepartementet:

Gisle Norheim, Grete A. Jarnæs, Marit Trommald, Yvonne Larssen, Ragnar Ihle Bøhn, Anne E. Wold Sæther, Jørn Flemming Nordvik, Gry Merete Haugnes, Ane Nore Nyhus, Ragnhild Indreeide og Else Margrethe Nergård.

Figur 1.1

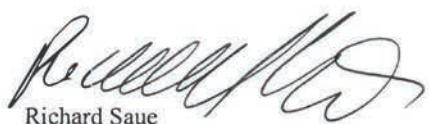
Det ble fremlagt:

1. Melding om brudd i forhandlingene mellom partene, mottatt 30. april 2018.
2. LO stat, YS stat og Unios begjæring om at meklingen avsluttes, datert 15. og 16. mai 2018.
3. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særsmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidsgiveren meddelte at staten vedtok forslaget. LO Stat, Unio og YS Stat meddelte at de anbefalte forslaget og ville legge det ut til uravstemning. Svarfrist ble satt til 19. juni 2018 kl. 12:00.

Meklingen ble avsluttet kl. 16.00.



Richard Saue



Kine Steinsvik

Figur 1.2

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2018 - 30. april 2020

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den ene side og LO Stat, Unio og YS Stat på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for læringer og lærekandidater).

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

Stillinger som partene har tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

1.1.4 Ekstraerverv

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

1.2 Lønnstabeller

1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1

1.2.2 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov)

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer

Lønnsrammer, se vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsplaner

- a) Gjennomgående, se vedlegg 1.
- b) Departementsområder, se vedlegg 1.

1.3.3 Arbeidsleder

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig kronetillegg for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen (samlet etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg) til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. Dette gjelder ikke når den underordnede har fått beholde sin tidligere stillings lønn etter reglene i fellesbestemmelsene § 10.

1.3.3.1 *Arbeidslederbegrepet*

Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere forstår formenn, verksmestere og andre i lignende stillinger som daglig leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som utføres av arbeidstakere de følger og har den direkte arbeidsledelse av.

Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også tjenestemenn i slike arbeidslederstillinger kan gis kronetillegg, dersom vilkårene for øvrig er tilstede. En overordnet lederstilling av mer faglig og administrativ art enn en operativ lederfunksjon med direkte arbeidsledelse, omfattes ikke av bestemmelsen.

Hvilke arbeidsledere som omfattes av bestemmelsen, fastsettes i forhandlinger mellom fagadministrasjonen/virksomheten og tjenestemennenes organisasjoner.

1.3.3.2 *Tvilsspørsmål*

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges KMD.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i hovedtariffavtalen av lønnsmessig art, jf. tjenestetvistloven § 29, og ved uenighet bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

1.5 Regularingsbestemmelse for 2. avtaleår

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2019.
- d) Dersom avtale om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor er godkjent og lagt fram for Stortinget, vil partene i melloppgjøret 2019 forhandle om forbedringer av pensjonsgivende variable tillegg som skal inngå i ny offentlig tjenestepensjonsordning.

Partene vil i tillegg forhandle om nødvendige tilpasninger i HTA der ny lov om offentlig tjenestepensjonsordning åpner for regulering gjennom tariffavtale.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse.

Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen).

For virksomheter merket "øvrige" er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.

2.2 Forhandlingssteder

KMD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Forhandlingene etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 kan delegeres fra forhandlingsstedet i vedlegg 2, til nivå/enhet som etter hovedavtalen § 4 nr. 3 er driftsenhet under forhandlingsstedet. Delegasjon kan skje for alle eller enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet i vedlegg 2. Dersom partene ikke blir enige, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med hovedsammenslutningene.

Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør KMD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.

2.3 Lokal lønnspolitikk

Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. **Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.**

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. **De lokale parter utformer lønnspolitikken slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.**

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller.

2.4 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årlønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Med virkning fra **1. juli 2018** er KMD og LO Stat, Unio og YS Stat enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **1,9 %** pr. dato av lønnsmassen på forhandlingsstedet i vedlegg 2.
Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober **2018**.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Det settes opp protokoll fra møtet.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelserne § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er tilstede.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

2.5.3 Særlege grunnlag

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:
 - a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

Merknad:
 Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

 - b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom arbeidstakerne.
 - c) Er gjennomført omorganiseringer/organisasitoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlege vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstaker i stilling med lønnspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlege arbeidsoppgaver, tjenestedistrikt og lignende.
- e) Opprette og endre særavtaler.
- f) Tilstå tilleggsansiennitet.
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.

Virkemidlene i bokstav a) - g) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.
De tillitsvalgte kan kreve å få drofte lønnspllasseringen.
2. Ved lønnspllassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnspllassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Tillitsvalgte **gis en årlig oversikt over** bruken av bestemmelsen **for virksomheten**.

2.6 Forhandlingsregler**2.6.1 Krav**

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves oppatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

2.6.2 Frist

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Før de årlige lokale forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til eventuelt delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv.

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. **Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistiklene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.**

Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

KMD og hovedsammenslutningene er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, med mindre de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjonene med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om særsmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbuddet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4.
7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evaluermøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.6.4 Utsettelse og avslutning

Dersom forhandlingene ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

2.6.5 Protokoll

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted.

2.7 Tvist

2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1

Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet. Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

2.7.2 Statens lønnsutvalg

Ved forhandlinger om fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1, endring av lønnspllassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige forhandlingsparten senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg skal KMD og LO Stat, Unio og YS Stat orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt.

For saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

2.7.3 Særvtaler

Tvist om opprettelse og endring av særvtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særvtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal KMD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningene er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

§ 2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årlønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årlønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årlønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Tjenesteansiennitet er:
 - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
 - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
 - Tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
 - Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggsansiennitet er:
 - Ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.
 - Bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.
8. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
9. Som samboere regnes
 - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
 - to personer med felles barn og felles bolig.

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskadeforsikringsloven. KMD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.
10. Med deltidsansatt forstås:
 Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Innpassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innpassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønnspenn til stilling på lønnsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innpassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.
5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 4 Beregning av ansiennitet ved ansettelse

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet dersom det er nødvendig for å fastsette lønnspllassering. Ansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling i det statlige tariffområdet.
3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i § 2 nr. 6. Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

§ 5 Godskrivingsregler

Ved ansettelse godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved ansettelse i stillingen til grunn.

1. Ved ansettelse innpasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 51, og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet.

Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsreglene i pkt.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlege regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

Godskriving av tjenesteansiennitet etter reglene i pkt. A, B og C kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom, dersom ikke annet er avtalt.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note 2.

3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer pr. døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid kan gis som:
 - a) Enkeltfridager.
 - b) Sammenhengende fridager.
 - c) Sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse før ordningene trer i kraft.

Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
 - a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
 - b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
 - c) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
 - d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
 - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 9 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalat på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Det samme gjelder i de tilfeller der både arbeidsoppgaver og arbeidstaker som følge av omorganisering overføres til annen virksomhet.
2. Arbeidstaker som på grunn av omorganisering går over i lavere stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning dersom avgivende og/eller mottakende virksomhet vil betale lønnsdifferansen.
3. Arbeidstaker som går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan etter avtale beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales.

Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.
6. Deltidsansatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærtstående, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.
Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid han har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidssatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal være.
2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid og beholder sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overtak vedkommendes tjenesteplikter.
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtak hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
3. Dersom arbeidstakeren ikke overtak stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.
4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nytties i virksomhetens lokale lønnspolitikk.
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetaalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakerne:
 - a) Følger dem de er satt til å lede.
 - b) Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

- c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.
- 5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltdsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
- 6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

- 1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
- 2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
- 3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse.
- 4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2.

Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.

- 5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfriday. Dagsverket regnes med i turnus.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokkeime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 15,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr 55,00 pr. arbeidet klokkeime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr 10,00 pr. løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr 20,00 pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr 200,00 pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenestelist (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juldag er fridager såframt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd om hviletid.

Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.

Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.
For overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter § 15 nr. 5 pr. løpende time.
4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformene.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers förslag

49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører.
Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
 3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
 4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7.

§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
 2. Adopsjonspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
 3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.
Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
 4. Amming.
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
 5. Varsel.
En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår

Figur 1.22

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

2. For barn under 18 år med **kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne** utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med **nedsatt funksjonsevne**, har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltagelse på foreldrerekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn.

Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt.

Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.
2. En arbeidstaker uten forsørgeresbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.

Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og bobillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 22 Velferdspermisjoner

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - A. Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.
 - B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

- D. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. 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.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.
6. KMD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. 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) etter § 18 nr. 2.

Fagdepartementet eller den det bemyndiger, 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 etter reglene i § 10 nr. 5.

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Ektefelle, registrert partner, jf. § 2 nr. 8, eller samboer, jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).
- B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetaalt 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.

KMD fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig u�ørhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

- 15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.
- 30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.
- Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G.

Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt folges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, folges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

For arbeidstakere som frarer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Deltidsansatte gis rett til å ta ut avtalefestet pensjon etter bestemmelsene i punktet her.

4.2.1 AFP 62 - 67 år

Arbeidstakere i staten og undervisningspersonalet har rett til å fratre med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på kr 1 700 pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som frarer med AFP tilstås en ytelse slik at ingen får mer enn 70 % av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

Ved fylte 65 år vil pensjonen bli omregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Det særlige kronebeløpet faller bort for pensjoner som beregnes etter pensjonslovens bestemmelser. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i avsnittet ovenfor, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

4.2.2 AFP 65 - 67 år

Arbeidstakere som frarer med AFP i en alder av 65 eller 66 får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i pkt. 4.2.1 første ledd, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

4.2.3 Avkortningsregler

AFP-pensionister får redusert pensjonen ved annen inntekt i samsvar med reglene i lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse § 3 bokstav d og tilhørende forskrifter.

4.2.4 Delpensjon

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere med stillingsprosent 60 % eller mer av heltidsstilling ta ut delpensjon slik at arbeidstakeren kan trappe ned sin yrkesaktivitet med inntil 40 % reduksjon i forhold til heltidsstilling (100 %).

4.2.5 Særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrense 65 år og som har benyttet tilbuddet om avtalefestet pensjon, fortsetter som AFP-pensionist fram til 67 år.

4.2.6 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelsjer som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.

4.2.7 Regulering

AFP reguleres på samme måte som tjenestepensjoner i Statens pensjonskasse. Kronebeløpene reguleres ikke som løpende pensjoner.

4.3 Variable tillegg

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget er tatt inn som vedlegg nr. 4.

5 Diverse

5.1 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil 2 mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av KMD.

5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr 400,- i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiterne og ledelsen, og mellom partene sentralt og lokalt. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverket, særlig om gjennomføring av lokale forhandlinger.

Det avsettes 6 millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

Partene vil legge til rette for økt satsing på kompetanse for å utvikle og effektivisere staten, fremme et godt samarbeid mellom ledelsen og medarbeiterne, og mellom partene i virksomheten, slik at virksomhetene kan tilby attraktive arbeidsplasser.

Målrettede kompetanseutviklingstiltak og systematisk kunnskapsdeling er nødvendig for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes 25 mill. kroner **for å bidra til:**

- Organisasjons- og ledelsesutvikling som bidrar til økt involvering av tillitsvalgte og medarbeidere, herunder prosjekter knyttet til lokal personal- og lønnspolitikk.
- Oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv.
- Utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser.
- **Et mer mangfoldig arbeidsliv.**
- Flere lærlinger i staten.

Støtte til kompetanseutvikling forutsetter at erfaringene fra prosjektene deles internt og på tvers av statlige virksomheter.

Midlene kan også brukes til kompetansetiltak som iverksettes av partene sentralt, herunder forsøk og utviklingstiltak for alle virksomheter.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningene i punkt 5.3.1 og 5.3.2, og kan også i tariffperioden omdisponere midlene mellom disse. Partene evaluerer ordningene.

5.4 Omstilling og effektivisering i staten

Staten vil fortsatt sikre at omstillingar i statlig sektor skjer så smidig og effektivt som mulig, jf. vedlegg 3.

Retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten er utarbeidet i samråd med hovedsammenslutningene. Eventuelle endringer av retningslinjene i tariffperioden kan skje etter behov.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Det avsettes 4 mill. kroner til omstillingsarbeid i staten. KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen og vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.5 Inn i tariffområdet

1. Ved overføring av ikke-statlige virksomheter til det statlige tariffområdet er de sentrale parter enig om at det er viktig å komme inn tidlig i prosessen for å få oversikt over de aktuelle spørsmål som er knyttet til overføringen. Mottakende arbeidsgiver må særlig merke seg pkt. 2-4.
2. De arbeidstakere som blir overført omfattes av hovedtariffavtalene, hovedavtalen, sentrale særavtaler og andre relevante lokale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre KMD og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.
3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre inneholde opplysninger om at hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.
4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varslet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjon/e er medlem av.
5. Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer mv., skal KMD og hovedsammenslutningene opta forhandlinger i henhold til pkt. 1.4. Den enkelte arbeidstaker skal, så langt mulig, innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder).
6. Ingen skal ved innplassering gå ned i lønn. Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Ved overføring nevnt under punkt 1 foretas drøftelser om innplassering på hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale mv., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.

Kommer partene ikke til enighet i lokale drøftelser, kan spørsmål knyttet til tariffrettslige forhold tas opp med KMD og hovedsammenslutningene, jf. pkt. 1 ovenfor.

5.6 Seniorpolitiske tiltak

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratrede.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

5.6.1 Staten

For å motiverer eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- a) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsvisig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver.

Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.

5.6.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

For undervisningspersonale over 60 år reduseres den ukentlige gjennomsnittlige leseplikten i grunnskole og videregående skole med en basisprosent lik 7 %.

Reduksjonen gjennomføres fra skoleårets begynnelse det kalenderår læreren fyller 60 år.

Leseplikten vil innebære en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det totale årsverk.

Den frigjorte tiden benyttes til oppgaver tilknyttet tilrettelegging og oppfølging av undervisning. Arbeidsgiver fastsetter hvilke arbeidsoppgaver som kan løses innenfor den omfordelte arbeidstid.

5.7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til statlige virksomheter. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med **statsansatteloven § 11 (6)** og hovedtariffavtalen/særvantaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med **statsansatteloven § 11 (6)**, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med **statsansatteloven § 11 (6)**.
3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.

4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 17 og 18. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

6 Avtalefestet ferie

Det er en viktig oppgave for partene å bidra til en sterk, effektiv og omstillingsdyktig offentlig sektor. Ved innføring av den avtalefestede ferien er det derfor en klar forutsetning at offentlige virksomheter gir muligheter til å oppveie de ulempene dette kan medføre med større fleksibilitet, slik at tjenesteproduksjonen og servicetilbuddet til publikum opprettholdes. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosisuasjoner m.m. Økt fleksibilitet sammen med den avtalefestede femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

1. Avtalefestet ferie i staten utgjør 5 virkedager og innebærer forskuttinger av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som en alminnelig ordning, skal disse dagene gå til fradrag i de avtalefestede dagene. Ferie etter ferieloven, jf. § 5 nr. 1, og avtalefestet ferie skal til sammen utgjøre 30 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år gjelder i tillegg, jf. ferieloven § 5 nr. 2.
2. Dersom den avtalefestede ferien deles, kan arbeidstakeren bare kreve fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Den alminnelige prosentsatsen for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.
5. For skiftarbeidere gjelder at den avtalefestede ferien tilpasses lokalt, slik at den utgjør 4 arbeidde skift.
6. For arbeidstakere i statlige grunnskoler og statlige videregående skoler anses avtalefestet ferie avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft **1. mai 2018** og gjelder til og med **30. april 2020**.

8 Rettstvist

Forståelsen av bestemmelsene i hovedtariffavtalen og de sentrale særavtaler er et forhold mellom KMD og hovedsammenslutningene.

9 Protokolltilførsler

NR. x

Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønnssystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet. Det fremtidige lønnssystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger.
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.
- Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen.
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønnssystemet.
- Systemet skal ivareta likelønnshensyn.
- Systemet skal ivareta kompetanse og utdanning
- Systemet skal legge til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten.
- Systemet skal ha samme gjennomsiktighet som i dag.

Partene vil i perioden arbeide videre med lønnssystemet med særlig fokus på lønnsrammer, stillingskoder mv. Partene vil også i perioden se på hvilke muligheter som er tilgjengelig i gjeldende statistikkgrunnlag, og eventuelt foreslå forbedringer i grunnlagsmaterialet.

Arbeidet skal være påbegynt primo september og være ferdig innen 14. desember 2018 slik at endringer kan kvalitetssikres før forhandlingene i mellomoppkjøret 2019.

NR. x

Med forbehold om at avtale om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor blir innført, er partene enige om å sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe for å vurdere hvilken lønn, herunder faste og variable tillegg som skal inngå i pensjonsopptjening/pensjonsgrunnlaget for ansatte i staten.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Arbeidsgruppen skal levere sin rapport senest 1. mars 2019.

NR. x

Ansatt i stillingskode som utgår, overføres til en stillingskode på tilsvarende nivå og i henhold til den lokale lønnspolitikken, i samme lønnsramme eller samme lønnsspenn. Overføringen skal ikke medføre nedgang i lønn. Overføringen avtales av partene i lokale forhandlinger.

Nr. X

Endringene i Del 6 Avtalefestet ferie, er av redaksjonell karakter og medfører ingen materielle endringer i forhold til teksten i HTA 2016-2018

Nr. X Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

Det norske arbeidsmarkedet er i omstilling. Mange arbeidsoppgaver vil automatiseres, robotiseres og utføres på nye måter som følge av den teknologiske utviklingen. Partene har en felles forståelse av at det er behov for å videreutvikle og omstille den samlede kompetansen i staten. Det nedsettes en partsammensatt gruppe som kan bidra til å avdekke behov for tiltak på de utfordringene staten og de ansatte vil møte.

Nr. X Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på en revitalisering i bruken av midlene i HTA pkt 5.3. Kompetanseutvikling generelt, kompetanseutvikling av lokale tillitsvalgte og arbeidsgivere samt samarbeidskompetanse, er tiltak som skal vurderes. Videre skal det vurderes muligheten for å avsette midler til forskning- og utviklingstiltak innenfor den statlige personalpolitikken. Anbefalingene i Difi-notat 2018:2 tas med i arbeidet. Arbeidet skal være ferdigstilt innen 1. januar 2020 slik partene kan vurdere anbefalingene i hovedoppgjøret våren 2020.

Nr. X

Staten har satt ut et oppdrag "Utredning av dekning av tap som følge av hevnaksjoner på fritiden som har sammenheng med arbeid for staten". Hovedsammenslutningene orienteres og involveres på hensiktsmessig måte i oppfølgingen, etter at saken er undergitt politisk behandling.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Vedlegg 1 Lønnsplan

Tabell pr 01.05.2018:

Ltr	Lønn pr 010518	Ltr	Lønn pr 010518
19	296 300	62	544 400
20	299 800	63	555 100
21	303 500	64	565 500
22	307 100	65	576 100
23	310 900	66	586 500
24	314 800	67	597 400
25	318 900	68	607 700
26	323 000	69	619 300
27	326 900	70	631 700
28	330 800	71	646 700
29	334 500	72	658 300
30	338 400	73	670 000
31	342 000	74	682 200
32	346 000	75	695 500
33	349 800	76	713 600
34	353 900	77	731 400
35	358 000	78	754 900
36	362 200	79	778 700
37	366 800	80	802 600
38	371 500	81	826 000
39	376 100	82	848 800
40	381 100	83	871 300
41	386 100	84	893 900
42	391 800	85	922 300

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

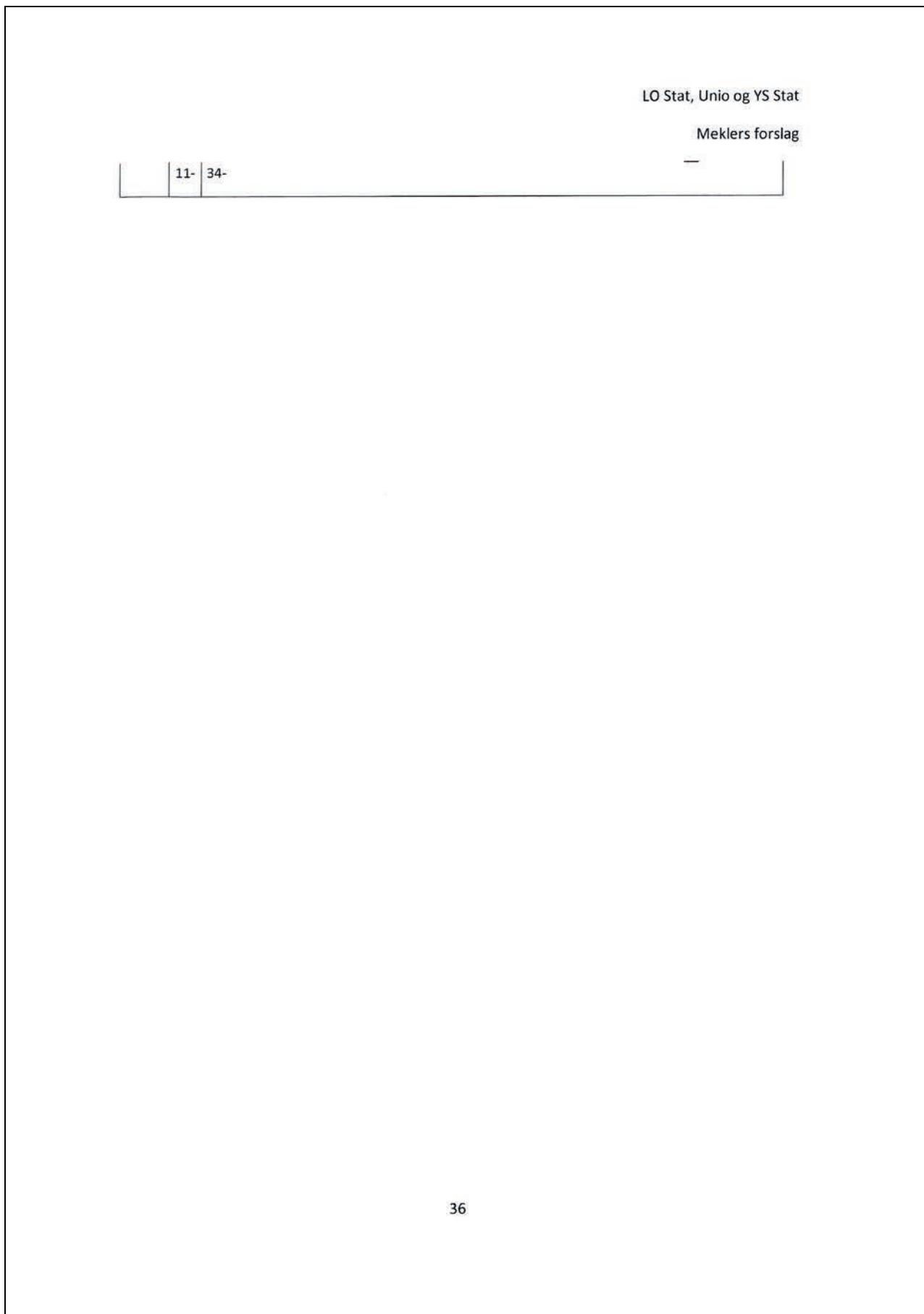
Ltr	Lønn pr 010518	Ltr	Lønn pr 010518
43	397 200	86	950 400
44	403 200	87	979 000
45	409 100	88	1 001 400
46	415 100	89	1 024 000
47	421 700	90	1 046 600
48	428 500	91	1 069 500
49	435 500	92	1 091 900
50	442 400	93	1 114 600
51	449 400	94	1 137 100
52	456 900	95	1 159 900
53	464 800	96	1 182 000
54	472 300	97	1 204 200
55	480 600	98	1 226 400
56	488 500	99	1 247 700
57	497 000	100	1 268 800
58	505 800	101	1 290 000
59	515 200		
60	524 200		
61	534 100		

Figur 1.36

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR02	3	22	23		24		25		26		27	29							30	31	32	34
	4	23	24		25		26		27		28	30							31	32	33	35
	5	24	25		26		27		28		29	31							32	33	34	36
	6	25	26		27		28		29		30	32							33	34	35	37
	7	26	27		28		29		30		31	33							34	35	36	38
	8	27	28		29		30		31		32	34							35	36	37	39
	9	28	29		30		31		32		33	35							36	37	38	40
	10	29	30		31		32		33		34	36							37	38	39	41
	11-	32-																				
LR03	3	23	24		25		26		27		28	30							31	32	35	
	4	24	25		26		27		28		29	31							32	33	36	
	5	25	26		27		28		29		30	32							33	34	37	
	6	26	27		28		29		30		31	33							34	35	38	
	7	27	28		29		30		31		32	34							35	36	39	
	8	28	29		30		31		32		33	35							36	37	40	
	9	29	30		31		32		33		34	36							37	38	41	
	10	30	31		32		33		34		35	37							38	39	42	
	11-	33-																				
LR04	3	23	24		25		26		27		28	30							31	32	33	36
	4	24	25		26		27		28		29	31							32	33	34	37
	5	25	26		27		28		29		30	32							33	34	35	38
	6	26	27		28		29		30		31	33							34	35	36	39
	7	27	28		29		30		31		32	34							35	36	37	40
	8	28	29		30		31		32		33	35							36	37	38	41
	9	29	30		31		32		33		34	36							37	38	39	42
	19	30	31		32		33		34		35	37							38	39	40	43

Figur 1.37

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)



Figur 1.38

															LO Stat, Unio og YS Stat				
															Meklers forslag				
LR09	3	25	26		27		28		29		30	31		32			33	34	37
	4	26	27		28		29		30		31	32		33			34	35	38
	5	27	28		29		30		31		32	33		34			35	36	39
	6	28	29		30		31		32		33	34		35			36	37	40
	7	29	30		31		32		33		34	35		36			37	38	41
	8	30	31		32		33		34		35	36		37			38	39	42
	9	31	32		33		34		35		36	37		38			39	40	43
	10	32	33		34		35		36		37	38		39			40	41	44
	11-	35-																	
LR10	3	28	29		30		31		32		33	34		35			36	37	39
	4	29	30		31		32		33		34	35		36			37	38	40
	5	30	31		32		33		34		35	36		37			38	39	41
	6	31	32		33		34		35		36	37		38			39	40	42
	7	32	33		34		35		36		37	38		39			40	41	43
	8	33	34		35		36		37		38	39		40			41	42	44
	9	34	35		36		37		38		39	40		41			42	43	45
	10	35	36		37		38		39		40	41		42			43	44	46
	11-	37-																	
LR11	3	29			30				31		32						33	35	
	4	30			31				32		33						34	36	
	5	31			32				33		34						35	37	
	6	32			33				34		35						36	38	
	7	33			34				35		36						37	39	
	8	34			35				36		37						38	40	
	9	35			36				37		38						39	41	
	10	36			37				38		39						40	42	
	11-	33-																	
LR12	3	28	29		30		31		32		34								

Figur 1.39

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

														LO Stat, Unio og YS Stat			
														Meklers forslag			
	4	29	30		31	32	33		35								
	5	30	31		32	33	34		36								
	6	31	32		33	34	35		37								
	7	32	33		34	35	36		38								
	8	33	34		35	36	37		39								
	9	34	35		36	37	38		40								
	10	35	36		37	38	39		41								
	11- 32-																
LR14	3	28	29		30	31	32	33	35						36	37	40
	4	29	30		31	32	33	34	36						37	38	41
	5	30	31		32	33	34	35	37						38	39	42
	6	31	32		33	34	35	36	38						39	40	43
	7	32	33		34	35	36	37	39						40	41	44
	8	33	34		35	36	37	38	40						41	42	45
	9	34	35		36	37	38	39	41						42	43	46
	10	35	36		37	38	39	40	42						43	44	47
	11- 38-																
LR15	3	38	39		40	41	42	43	44	45					46	49	
	4	39	40		41	42	43	44	45	46					47	50	
	5	40	41		42	43	44	45	46	47					48	51	
	6	41	42		43	44	45	46	47	48					49	52	
	7	42	43		44	45	46	47	48	49					50	53	
	8	43	44		45	46	47	48	49	50					51	54	
	9	44	45		46	47	48	49	50	51					52	55	
	10	45	46		47	48	49	50	51	52					53	56	
	11- 47-																
LR16	3	31	32	33		34	35	36	37						40		
	4	32	33	34		35	36	37	38						41		

Figur 1.40

	LO Stat, Unio og YS Stat											
	Meklers forslag											
	5	33	34	35	36	37	38	39			42	
6	34	35	36	36	37	38	39	40			43	
7	35	36	37		38	39	40	41			44	
8	36	37	38		39	40	41	42			45	
9	37	38	39		40	41	42	43			46	
10	38	39	40		41	42	43	44			47	
	11-	38-										

Figur 1.41

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

																		LO Stat, Unio og YS Stat		
																		Meklers forslag		
LR17	3	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
	4	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	
	5	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
	6	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52		
	7	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53		
	8	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54		
	9	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55		
	10	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56		
	11-	42-																		
LR18	3	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
	4	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
	5	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
	6	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
	7	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
	8	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
	9	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
	10	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
	11-	51-																		
LR20	3	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
	4	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
	5	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
	6	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
	7	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
	8	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
	9	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
	10	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
	11-	50-																		

Figur 1.42

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Figur 1.43

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

														LO Stat, Unio og YS Stat			
														Meklers forslag			
LR21	3	39	40		41	42		43	44	45	48						
	4	40	41		42	43		44	45	49							
	5	41	42		43	44		45	46	50							
	6	42	43		44	45		46	47	51							
	7	43	44		45	46		47	48	52							
	8	44	45		46	47		48	49	53							
	9	45	46		47	48		49	50	54							
	10	46	47		48	49		50	51	55							
	11-	46-															
LR22	3	38	39		40	41		42	43	45							47
	4	39	40		41	42		43	44	46							48
	5	40	41		42	43		44	45	47							49
	6	41	42		43	44		45	46	48							50
	7	42	43		44	45		46	47	49							51
	8	43	44		45	46		47	48	50							52
	9	44	45		46	47		48	49	51							53
	10	45	46		47	48		49	50	52							54
	11-	45-															
LR23	3	43	44		45	46		47	48	49	50					51	52
	4	44	45		46	47		48	49	50	51					52	53
	5	45	46		47	48		49	50	51	52					53	54
	6	46	47		48	49		50	51	52	53					54	55
	7	47	48		49	50		51	52	53	54					55	56
	8	48	49		50	51		52	53	54	55					56	57
	9	49	50		51	52		53	54	55	56					57	58
	10	50	51		52	53		54	55	56	57					58	59
	11-	53-															
LR24	3	59	60	61	62	63	64	65	67								

Figur 1.44

															LO Stat, Unio og YS Stat			
															Meklers forslag			
	4	60	61	62	63	64	65	66	67	68								
	5	61	62	63	64	65	66	67	68	69								
	6	62	63	64	65	66	67	68	69	70								
	7	63	64	65	66	67	68	69	70	71								
	8	64	65	66	67	68	69	70	71	72								
	9	65	66	67	68	69	70	71	72	73								
	10	66	67	68	69	70	71	72	73	74								
	11-	65-																
LR25	3	49	50		51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61			
	4	50	51		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62			
	5	51	52		53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63			
	6	52	53		54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
	7	53	54		55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65			
	8	54	55		56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66			
	9	55	56		57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67			
	10	56	57		58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68			
	11-	59-																
LR27	3	37	38		39	40				41	42	43		45	49			
	4	38	39		40	41				42	43	44		46	50			
	5	39	40		41	42				43	44	45		47	51			
	6	40	41		42	43				44	45	46		48	52			
	7	41	42		43	44				45	46	47		49	53			
	8	42	43		44	45				46	47	48		50	54			
	9	43	44		45	46				47	48	49		51	55			
	10	44	45		46	47				48	49	50		52	56			
	11-	47-																
LR28	3	41	42		43	44	45			46	47	48		49	53			
	4	42	43		44	45	46			47	48	49		50	54			

Figur 1.45

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

	LO Stat, Unio og YS Stat												
	Meklers forslag												
	5	43	44	45	46	47			48	49	51	55	
6	44	45		46	47	48			49	50	52	56	
7	45	46		47	48	49			50	51	53	57	
8	46	47		48	49	50			51	52	54	58	
9	47	48		49	50	51			52	53	55	59	
10	48	49		50	51	52			53	54	56	60	
	11-	51-											

Figur 1.46

LO Stat, Unio og YS Stat														
Meklers forslag														
LR29	3	43	44	45	46	47		48	49	51	55			
	4	44	45	46	47	48		49	50	52	56			
	5	45	46	47	48	49		50	51	53	57			
	6	46	47	48	49	50		51	52	54	58			
	7	47	48	49	50	51		52	53	55	59			
	8	48	49	50	51	52		53	54	56	60			
	9	49	50	51	52	53		54	55	57	61			
	10	50	51	52	53	54		55	56	58	62			
	11-	53-												
LR30	3	45	46	47	48	49	50	51	52	53	55	59		
	4	46	47	48	49	50	51	52	53	54	56	60		
	5	47	48	49	50	51	52	53	54	55	57	61		
	6	48	49	50	51	52	53	54	55	56	58	62		
	7	49	50	51	52	53	54	55	56	57	59	63		
	8	50	51	52	53	54	55	56	57	58	60	64		
	9	51	52	53	54	55	56	57	58	59	61	65		
	10	52	53	54	55	56	57	58	59	60	62	66		
	11-	57-												
LR31	3	47	48	49	50	51	52	53	54	55	57	61		
	4	48	49	50	51	52	53	54	55	56	58	62		
	5	49	50	51	52	53	54	55	56	57	59	63		
	6	50	51	52	53	54	55	56	57	58	60	64		
	7	51	52	53	54	55	56	57	58	59	61	65		
	8	52	53	54	55	56	57	58	59	60	62	66		
	9	53	54	55	56	57	58	59	60	61	63	67		
	10	54	55	56	57	58	59	60	61	62	64	68		
	11-	59-												
LR32	3	21		22	23	24	25	26	27					

Figur 1.47

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat																		
Meklers forslag																		
	4	22		23	24	25		26	27	28				29	31	34		
	5	23		24	25	26		27	28	29				30	32	35		
	6	24		25	26	27		28	29	30				31	33	36		
	7	25		26	27	28		29	30	31				32	34	37		
	8	26		27	28	29		30	31	32				33	35	38		
	9	27		28	29	30		31	32	33				34	36	39		
	10	28		29	30	31		32	33	34				35	37	40		
	11- 31-																	
LR33	3	23	24		25		26	27	28		29	30		32	34	35		
	4	24	25		26		27	28	29		30	31		33	35	36		
	5	25	26		27		28	29	30		31	32		34	36	37		
	6	26	27		28		29	30	31		32	33		35	37	38		
	7	27	28		29		30	31	32		33	34		36	38	39		
	8	28	29		30		31	32	33		34	35		37	39	40		
	9	29	30		31		32	33	34		35	36		38	40	41		
	10	30	31		32		33	34	35		36	37		39	41	42		
	11- 33-																	
LR34	3	26	27	28	29		31		33	34		35		37	38	40	42	43 44 45
	4	27	28	29	30		30		32	33		34		36	37	39	41	42 43 44
	5	28	29	30	31		31		33	34		35		37	38	40	42	43 44 45
	6	29	30	31	32		32		34	35		36		38	39	41	43	44 45 46
	7	30	31	32	33		33		35	36		37		39	40	42	44	45 46 47
	8	31	32	33	34		34		36	37		38		40	41	43	45	46 47 48
	9	32	33	34	35		35		37	38		39		41	42	44	46	47 48 49
	10	33	34	35	36		36		38	39		40		42	43	45	47	48 49 50
	11- 43-																	
LR35	3	37	38	40		41		42		43	44	45	47	49	50	51	52	53 54 55
	4	38	39	41		42		43		44	45	46	48	50	51	52	53	54 55

Figur 1.48

																	LO Stat, Unio og YS Stat					
																	Meklers forslag					
	5	39	40	42		43		44		45	46	47	48	49	51		52		53	54	55	56
6	40	41	43	43		44		45		46	47	48	50	52		53		54	55	56	57	
7	41	42	44	44		45		46		47	48	49	51	53		54		55	56	57	58	
8	42	43	45	45		46		47		48	49	50	52	54		55		56	57	58	59	
9	43	44	46	46		47		48		49	50	51	53	55		56		57	58	59	60	
10	44	45	47	47		48		49		50	51	52	54	56		57		58	59	60	61	
	11-	52-																				

Figur 1.49

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

																		LO Stat, Unio og YS Stat			
																		Meklers forslag			
LR36	3	32	33		34		35		36	38		40		42	43		45	46	48	49	50
	4	33	34		35		36		37	39		41		43	44		46	47	49	50	51
	5	34	35		36		37		38	40		42		44	45		47	48	50	51	52
	6	35	36		37		38		39	41		43		45	46		48	49	51	52	53
	7	36	37		38		39		40	42		44		46	47		49	50	52	53	54
	8	37	38		39		40		41	43		45		47	48		50	51	53	54	55
	9	38	39		40		41		42	44		46		48	49		51	52	54	55	56
	10	39	40		41		42		43	45		47		49	50		52	53	55	56	57
	11-	48-																			
LR37	3	36		37			38		39		41		42		44	46		48	50	51	52
	4	37		38			39		40		42		43		45	47		49	51	52	53
	5	38		39			40		41		43		44		46	48		50	52	53	54
	6	39		40			41		42		44		45		47	49		51	53	54	55
	7	40		41			42		43		45		46		48	50		52	54	55	56
	8	41		42			43		44		46		47		49	51		53	55	56	57
	9	42		43			44		45		47		48		50	52		54	56	57	58
	10	43		44			45		46		48		49		51	53		55	57	58	59
	11-	50-																			
LR38	3	47		48	49	50		52		54		55	56		57		58	59	61	62	63
	4	48		49	50	51		53		55		56	57		58		59	60	62	63	64
	5	49		50	51	52		54		56		57	58		59		60	61	63	64	65
	6	50		51	52	53		55		57		58	59		60		61	62	64	65	66
	7	51		52	53	54		56		58		59	60		61		62	63	65	66	67
	8	52		53	54	55		57		59		60	61		62		63	64	66	67	68
	9	53		54	55	56		58		60		61	62		63		64	65	67	68	69
	10	54		55	56	57		59		61		62	63		64		65	66	68	69	70
	11-	61-																			

Figur 1.50

LO Stat, Unio og YS Stat																	
Meklers forslag																	
LR39	3	33	34		35	36	37			38				39	40	44	
	4	34	35		36	37	38			39				40	41	45	
	5	35	36		37	38	39			40				41	42	46	
	6	36	37		38	39	40			41				42	43	47	
	7	37	38		39	40	41			42				43	44	48	
	8	38	39		40	41	42			43				44	45	49	
	9	39	40		41	42	43			44				45	46	50	
	10	40	41		42	43	44			45				46	47	51	
	11-	42-															
LR40	3	29	30						31	32				33	34	35	38
	4	30	31						32	33				34	35	36	39
	5	31	32						33	34				35	36	37	40
	6	32	33						34	35				36	37	38	41
	7	33	34						35	36				37	38	39	42
	8	34	35						36	37				38	39	40	43
	9	35	36						37	38				39	40	41	44
	10	36	37						38	39				40	41	42	45
	11-	36-															
LR41	3	37	38		39	40	41	42	43	44	45						
	4	38	39		40	41	42	43	44	45	46						
	5	39	40		41	42	43	44	45	46	47						
	6	40	41		42	43	44	45	46	47	48						
	7	41	42		43	44	45	46	47	48	49						
	8	42	43		44	45	46	47	48	49	50						
	9	43	44		45	46	47	48	49	50	51						
	10	44	45		46	47	48	49	50	51	52						
	11-	43-															
LR42	3	38	39	40	41	42		43		44	45	46	48				

Figur 1.51

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat															
Meklers forslag															
	4	39	40		41	42	43		44		45	46	47	48	49
	5	40	41		42	43	44		45		46	47	48	49	50
	6	41	42		43	44	45		46		47	48	49	51	
	7	42	43		44	45	46		47		48	49	50	52	
	8	43	44		45	46	47		48		49	50	51	53	
	9	44	45		46	47	48		49		50	51	52	54	
	10	45	46		47	48	49		50		51	52	53	55	
	11-	46-													

Figur 1.52

LO Stat, Unio og YS Stat																		
Meklers forslag																		
LR43	3	41	42		43	44			45	46	47				48	49	51	
	4	42	43		44	45			46	47	48				49	50	52	
	5	43	44		45	46			47	48	49				50	51	53	
	6	44	45		46	47			48	49	50				51	52	54	
	7	45	46		47	48			49	50	51				52	53	55	
	8	46	47		48	49			50	51	52				53	54	56	
	9	47	48		49	50			51	52	53				54	55	57	
	10	48	49		50	51			52	53	54				55	56	58	
	11-	49-																
LR46	3	32	33	34		36	37	38	39	40	41	42	44	45	48	49	50	51
	4	33	34	35		37	38	39	40	41	42	44	45	46	49	50	51	52
	5	34	35	36		38	39	40	41	42	43	44	46	47	50	51	52	53
	6	35	36	37		39	40	41	42	43	45	47	48	49	51	52	53	54
	7	36	37	38		40	41	42	43	44	46	48	49	50	52	53	54	55
	8	37	38	39		41	42	43	44	45	47	49	50	53	54	55	56	
	9	38	39	40		42	43	44	45	46	48	50	51	54	55	56	57	
	10	39	40	41		43	44	45	46	47	49	51	52	55	56	57	58	
	11-	49-																
LR47	3	29		30		31		36	37	39	41	43		45	46	47	48	
	4	30		31		32		37	38	40	42	44		46	47	48	49	
	5	31		32		33		38	39	41	43	45		47	48	49	50	
	6	32		33		34		39	40	42	44	46		48	49	50	51	
	7	33		34		35		40	41	43	45	47		49	50	51	52	
	8	34		35		36		41	42	44	46	48		50	51	52	53	
	9	35		36		37		42	43	45	47	49		51	52	53	54	
	10	36		37		38		43	44	46	48	50		52	53	54	55	
	11-	46-																
LR48	3	28	29	30	31	33	34	35	37	39	41	43	44	45	46			

Figur 1.53

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat																		
Meklers forslag																		
	4	29	30	31	32	34	35	36	38	40	42	44	45	46	47	48		
	5	30	31	32	33	35	36	37	39	41	43	45	46	47	48	49		
	6	31	32	33	34	36	37	38	40	42	44	46	47	48	49	50		
	7	32	33	34	35	37	38	39	41	43	45	47	48	49	50	51		
	8	33	34	35	36	38	39	40	42	44	46	48	49	50	51	52		
	9	34	35	36	37	39	40	41	43	45	47	49	50	51	52	53		
	10	35	36	37	38	40	41	42	44	46	48	50	51	52	53			
	11-	44-																
LR49																		
	3	49		50	51	52	54	56	57	58	59	61	62	64	67	69		
	4	50		51	52	53	55	57	58	59	60	62	63	65	68	70		
	5	51		52	53	54	56	58	59	60	61	63	64	66	69	71		
	6	52		53	54	55	57	59	60	61	62	64	65	67	70	72		
	7	53		54	55	56	58	60	61	62	63	65	66	68	71	73		
	8	54		55	56	57	59	61	62	63	64	66	67	69	72	74		
	9	55		56	57	58	60	62	63	64	65	67	68	70	73	75		
	10	56		57	58	59	61	63	64	65	66	68	69	71	74	76		
	11-	67-																

Figur 1.54

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
3.1 - GJENNOMGÅENDE STILLINGER				
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	Rektor (slått sammen med kode 1004 rektor)		55-	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2

Figur 1.55

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		35-	
90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1275	Ingeniør	LR17		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	
90.302	TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		35-	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	
1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			

Figur 1.56

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		35-	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1104	Fotoleder		35-	
90.400	FORSKER			
1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningsjef		71-	
	Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professorkompetanse gis innpllassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innpllassering som 1109 Forsker.			
	Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.			
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningsstekniker	LR09		
1512	Forskningsstekniker		35-	
1513	Seniorforskningsstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	
1220	Spesialrådgiver		80-	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		45-	
90.520	UTREDNINGSLÉDER			
1114	Utredningsleder		52-	
90.522	SPESIALREVISOR			
1224	Spesialrevisor		52-	

Figur 1.57

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
	1115 Hjelpearbeider	LR02		
	1116 Spesialarbeider	LR02		
	1117 Fagarbeider	LR03		
	1203 Fagarbeider m/fagbrev	LR11		
Merknad: Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.				
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
	1118 Arbeidsleder	35-		
	1119 Formann	35-		
	1120 Mester	35-		
90.611	INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.			
	0676 Inspektør	35-		
	1499 Seniorinspektør	48-		
90.701	KJØKKENPERSONALE			
	1184 Kokk	LR02		
	1122 Førstekokk	LR04		
	1123 Assisterende kjøkkensjef	35-		
	1124 Kjøkkensjef	35-		
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
	1125 Husholdsassistent	LR02		
	1126 Husholdsbestyrer	LR03		
	1127 Husholdsleder	35-		
	1128 Husøkonom	36-		
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
	1129 Renholdsbetjent	LR02		
	1130 Renholder	LR03		
	1131 Tøyforvalter	35-		
	1132 Renholdsleder	36-		
Merknad: Kode 1130 Renholder: Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum lønnstrinn 34.				
90.801	SOSIALEKRETÆR, SOSIALKURATOR			

Figur 1.58

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		42-	
0948	Styrer		46-	
Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.				
90.810	HELSEFAGLIGE STILLINGER			
0790	Bedriftssykepleier		46-	
1282	Bedriftsfysioterapeut		46-	
1545	Tannhelsesekretær	LR09		
1533	Tannpleier	LR15		
90.811	LEGESTILLINGER (ny Ipl)			
0791	Bedriftslege		58-	
0792	Bedriftsoverlege		62-	
0773	Lege (flyttet fra Ipl. 21.200)		47-	
0205	Spesiallege (slått sammen med kode 0777 og flyttet fra Ipl. 05.230)	56-		
0207	Overlege		61-	
90.812	TANNLEGESTILLINGER			
0787	Spesialtannlege		57-	
1301	Overtannlege		61-	
1395	Rådgivende overtannlege		61-	
1015	Instruktørtannlege		52-	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		55-	
1260	Avdelingstannlege		60-	
90.813	PSYKOLOGSTILLINGER			

Figur 1.59

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefspsykolog		61-	
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		35-	
1137	Driftsleder		35-	
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent		38-	
1338	Vaktleder		41-	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE, LÆRLINGER, ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr.19		
	mellom 17 og 18 år	85 % av ltr.19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerløn n i kode 1203		
1429	Aspirant	20-		
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynner- lønn i kode 1203		
Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.				
3.2 – HØYESTERETT				
91.001	DIVERSE STILLINGER			
1142	Protokollsekretær	40-		
1312	Utredningsleder	69-		
3.3 – REGJERINGSADVOVAKATEMBETET				
58				

Figur 1.60

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
91.002	ADVOKAT			
0257	Advokatfullmektig		48-	
0258	Advokat		66-	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		89-	
Merknad: Advokatfullmektig som får advokatbevilling overføres fra kode 0257 til kode 0258. Advokater som får møterett for Høyesterett overføres fra kode 0258 til kode 1478.				
3.4 - DEPARTEMENTENE, RIKSREVISJONEN, SIVILOMBUDSMANNEN				
00.101	LEDERSTILLINGER			
0008	Byråsjef		54-	
1217	Underdirektør		60-	
1218	Avdelingsdirektør		64-	
00.102	SPESIALSTILLINGER			
1221	Lovrådgiver JD		66-	
1222	Lovrådgiver FIN		66-	
1365	Informasjonssjef		51-	
1436	Rådgiver		49-	
1535	Kommunikasjonssjef		64-	
1536	Folkerettsrådgiver UD		66-	
1539	Fagdirektør		65-	
1554	Kontorsjef hos Sivilombudsmannen		64-	
3.5 - LØNNSPLANNER - DEPARTEMENTSOMRÅDER				
FINANSDEPARTEMENTET				
SKATTEETATEN				
02.200	DIVERSE STILLINGER			
0037	Likningsrevisor		41-	
1223	Skatterevisor		49-	
1413	Skattejurist		49-	
1501	Seniorskattejurist		59-	
1516	Seniorrevisor		52-	
TOLLETATEN				
02.310	DIVERSE STILLINGER			

Figur 1.61

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		47-	
0052	Tollrevisor		49-	
0053	Tolloverinspektør		50-	
1279	Seksjonsleder		51-	
1280	Avdelingssjef		59-	

FORSVARSDEPARTEMENTET

FORSVARET

05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL

0139	Fenrik	LR48
1556	Løytnant II	LR35
0141	Løytnant	LR36
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	LR37
1557	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II	LR38
1520	Major/Orlogskaptein	49-
1558	Major/Orlogskaptein II	LR49
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein	53-
1522	Oberst/Kommandør	58-
1523	Brigader/Flaggkommandør	61-
1524	Generalmajor/Kontreadmiral	67-
1525	Generalløytnant/Viseadmiral	71-

Tilleggsansiennitet. All militær utdanning av ett skoleårs varighet, utover første år i grunnleggende befalsutdanning (GBU), godskrives lønnstjenesteansienniteten etter forholdstall 2:1. Dette gjelder også GBU av lengre varighet enn ett skoleår. Tilleggsansienniteten gjelder også for sivil utdanning dersom utdanningen er av faglig betydning for den militære tjenesten. Tilleggsansienniteten godskrives etter fullført og bestått eksamen.

05.101 BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER

1560	Kadett	LR48
1561	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	LR32
1562	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	LR33
1563	Korporal/Ledende konstabel	LR34
1559	Korporal/Ledende konstabel II	LR46
1564	Sersjant, Kvartermester	LR48
1565	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	LR47
1566	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	LR36
1579	Oversjersant/Vingsersjant/Skvadronmester II	LR35

Figur 1.62

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1567	Stabssersjant/Flottiljemester	LR37		
1580	Stabssersjant/Flottiljemester II	LR38		
1568	Kommandérsersjant/Orlogsmester		49-	
1581	Kommandérsersjant/Orlogsmester II	LR49		
1569	Sersjantmajor, Flaggmester		53-	
Tilleggsansennitet. All militær utdanning av ett skoleårs varighet, utover første år i grunnleggende befalsutdanning (GBU), godskrives lønnstjenesteansenniteten etter forholdstall 2:1. Dette gjelder også GBU av lengre varighet enn ett skoleår. Tilleggsansenniteten gjelder også for sivil utdanning dersom utdanningen er av faglig betydning for den militære tjenesten. Tilleggsansenniteten godskrives etter fullført og bestått eksamen.				
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER			
1226	Vervet (menig, korporal)		21-	
1451	Spesialmedarbeider		25-	
1228	Fenrik		26-	
1230	Løytnant		34-	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		39-	
1450	Internasjonal rådgiver		41-	
1527	Major/Orlogskaptein		48-	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		57-	
1529	Oberst/Kommandør		62-	
1530	Brigader/Flaggkommandør		65-	
1570	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel		21-	
1571	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel		24-	
1572	Korporal/Ledende konstabel		26-	
1573	Sersjant/Kvartermester		30-	
1574	Seniorsersjant/Seniorkvartermester		32-	
1575	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester		34-	
1576	Stabssersjant/Flottiljemester		39-	
1577	Kommandérsersjant/Orlogsmester		48-	
1578	Sersjantmajor, Flaggmester		57-	
05.200	FORSYNINGSTJENESTE			
0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent		35-	
0164	Lagerkontrollør		35-	
0162	Maskinsjef		35-	
0163	Lagerleder		35-	

Figur 1.63

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

		LO Stat, Unio og YS Stat		
		Meklers forslag		
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	0166 Transportleder		35-	
	0168 Lagersjef		36-	
	0169 Skipsfører		36-	
	0171 Førsteinspektør		37-	
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE			
	1283 Mekaniker u/fagbrev	LR02		
	1284 Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
	0173 Driftsplanlegger		35-	
	0179 Driftsassistent		35-	
	0176 Kvalitetsleder		37-	
	0174 Verkstedsleder		37-	
	0175 Driftskoordinator		37-	
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE			
	1285 Vedlikeholder u/fagbrev	LR02		
	1286 Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE			
	0184 Sambandsleder		35-	
	0185 Varslingsleder		35-	
	1145 Radioleder		35-	
	0186 Varslingskontrollør		35-	
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI			
	0187 Vaktbetjent	LR02		
	0188 Brannkonstabel	LR03		
	0688 Lufthavnbetjent	LR03		
	0189 Brannmester		35-	
	0190 Overbrannmester		35-	
05.230	HELSETJENESTEN			
	1281 Klinikksjef		58-	
VOKSENOPPLÆRINGEN				
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
	1187 Undervisningsinspektør		48-	

Figur 1.64

		LO Stat, Unio og YS Stat		
		Meklers forslag		
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER			
0229	Hovedlærer		47-	
0214	Rektor (slått sammen med kode 1004 og flyttet til Ipl. 90.100)		54	
SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET				
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER			
0226	Redaksjonssjef		45	
0228	Redaktør		50	
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET				
DOMSTOLENE				
08.010	DOMMERFULLMEKTIG			
0247	Dommerfullmektig		47-	
PÅTALEMYNDIGHETEN				
08.120	STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT			
0253	Statsadvokat		69-	
0254	Førstestatsadvokat		73-	
DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET				
08.130	KRIGSADVOKAT, GENERALADVOKAT			
1541	Førstekrigsadvokat		62-	
0256	Generaladvokat		66-	
SYSSELMANNSETATEN				
08.150	DIVERSE STILLINGER			
0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		51-	
1268	Miljøvernsjef		51-	
1169	Sysselmannsoverbetjent		55-	
0261	Ass. sysselmann		56-	
0262	Sysselmann		66-	
JORDSKIFTERETTENE				
08.160	DIVERSE STILLINGER			
1551	Jordskiftedommerfullmektig		47-	

Figur 1.65

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat					
Meklers forslag					
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B	
0455	Jordskiftedommer		55-		
1467	Jordskifterettsleder		60-		
KRIMINALOMSORGEN					
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING				
0281	Miljøassistent	LR02			
1201	Miljøterapeut	LR15			
0808	Miljøterapeut	LR17		2	
0264	Fengselsbetjent	LR39			
0269	Fritidsleder		35-		
0265	Fengselsførstebetjent		49-		
1542	Fengselsoverbetjent		53-		
0266	Fengselsinspektør		53-		
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0272	Driftssjef		42-		
1502	Ass. fengselsleder		54-		
1503	Ass. friomsorgsleder		55-		
1453	Friomsorgsleder		57-		
1452	Fengselsleder		57-		
08.202	DIVERSE STILLINGER				
0275	Verksbetjent	LR39			
0279	Gårdsfullmektig		38-		
0278	Underverksmester		44-		
1415	Verksmester		46-		
POLITETATEN					
08.305	POLITISTILLINGER				
0284	Politibetjent	LR40			
1454	Politibetjent	LR40			
1457	Politibetjent 1	LR41		2	
1458	Politibetjent 1	LR41		2	
1459	Politibetjent 2	LR42		2	
1460	Politibetjent 2	LR42		2	
1461	Politibetjent 3	LR43		2	
1462	Politibetjent 3	LR43		2	
0285	Politiførstebetjent		51-		

Figur 1.66

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1455	Politiførstebetjent		51-	
0287	Politioverbetjent		55-	
1456	Politioverbetjent		55-	
Merknad: Ved tilsetting som/omgjøring til Politibetjent 2, LR42 eller til Politibetjent 3, LR43 er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene.				
Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.				
08.306 POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER				
0288	Politifullmektig		47-	
1245	Politiadvokat		55-	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		56-	
0290	Politiinspektør		56-	
0326	Lensmann		60-	
1243	Politistasjonssjef		60-	
1480	Sjef for Politihøgskolen		60-	
1543	Politiadvokat 2		67-	
0295	Visepolitimester		68-	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		70-	
0292	Politimester		70-	
08.307 SIVILE STILLINGER				
0302	Stallbetjent	LR03		
1416	Grensekontrollør	LR17		
1531	Arrestforvarer	LR17		
1342	Ledende arrestforvarer		40-	
0318	Skriftgransker		40-	
0296	Politirevisor		47-	
1552	Spesialletterforsker		55-	
1504	Namsfogd		60-	
Under opplæringstiden som skriftgransker, kan det ikke gis høyere lønn enn ltr. 37.				
08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG MV.				
1392	Internasjonal rådgiver		52-	
DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP				
08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN				
65				

Figur 1.67

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		41-	
0332	Sivilforsvarsinspektør		46-	
1482	Distriktsjef		56-	
GRENSEKOMMISSARIATET				
08.800	DIVERSE STILLINGER			
0345	Grenseinspektør		44-	
REDNINGSTJENESTEN				
08.900	REDNINGSLEDER			
0348	Redningsleder		41-	
0349	Redningsinspektør		43-	
UTLENDINGSNEMNDA				
08.950	UTLENDINGSNEMNDA			
1425	Nemndleder		74-	
KULTURDEPARTEMETET				
KULTURINSTITUSJONER M. M.				
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0351	Riksteatersjef		77-	
ARKIVVERKET				
09.856	ARKIVARER			
0353	Statsarkivar		62-	
NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER				
09.870	DIVERSE STILLINGER			
0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2
Ved tilsetting som 0941 Restaureringsassistent gis opprykk til 0942 Restaureringstekniker etter gjennomført opplæring i henhold til opplæringsplanene ved Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider.				
KOMMUNAL- OG MODERNISERINGS-DEPARTEMETET				
HUSLEIETVISTUTVALGET				
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER			

Figur 1.68

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1431	Leder		74-	
1432	Tvisteløser		74-	
FYLKESMANNSEMBETENE				
10.520	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende fylkesmann		71-	
10.525	DIVERSE STILLINGER			
0382	Fylkesagronom		45-	
0434	Fylkesskogmester		45-	
0822	Fylkessykepleier		50-	
0435	Fylkesskogsjef		58-	
0774	Ass. Fylkeslege		66-	
0779	Fylkeslege		74-	
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET				
MATTILSYNET				
11.315	DIVERSE STILLINGER			
1500	Distriktsjef		50-	
1544	Spesialinspektør		60-	
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET				
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET				
JERNBANEDIREKTORATET				
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1376	Fagspesialist		35-	
HAVARIKOMMISJONEN				
13.700	HAVARIKOMMISJONEN			
0711	Havariinspektør		55-	
KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET				
13.900	DIVERSE STILLINGER			
0101	Maskinist		35-	
0103	Styrmann		35-	

Figur 1.69

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0106	Skipsfører		35-	
13.910	LOSTJENESTE			
1335	Statslosaspirant	LR12		
0110	Losformidler		35-	
0108	Trafikkleder		46-	
0111	Statslos		46-	
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET				
ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN				
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1348	Sjefslege		65-	
TRYGDERETTEN				
14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1349	Rettsfullmektig		47-	
0725	Rettsmedlem		72-	
1350	Avdelingsleder		74-	
1419	Nestleder		74-	
1420	Leder		74-	
ARBEIDSTILSYNET				
14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0356	Overlege		61-	
14.210	DIVERSE STILLINGER			
1343	Inspektør		41-	
1371	Seniorinspektør		51-	
UTENRIKSDEPARTEMENTET				
UTENRIKSTJENESTEN				
15.100	DIVERSE STILLINGER			
0886	Generalkonsul		75-	
1507	Ambassadør		75-	
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG			
1305	Sendelagsleder		63-	

Figur 1.70

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET				
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET				
SKOLEVERKET				
17.150	REKTOR, INSPEKTØR			
0958	Studieinspektør		44-	
0955	Undervisningsinspektør		44-	
1401	Avdelingsleder		47-	
0953	Rektor		49-	
17.165	UNDERVISNINGSSTILLINGER			
1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	LR02		
0961	Lærer	LR27		
0962	Adjunkt	LR28		
0963	Adjunkt med opprykk	LR29		
0965	Lektor	LR30		
0966	Lektor	LR31		
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning		35-	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		39-	
1402	Rådgiver, sosiallærer		42-	
Merknad: Midlertidig tilsatte som fyller faglige, men ikke pedagogiske krav innplasseres i kode 1424.				
17.200	SPEIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRAL			
1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1472	Musikkterapeut		50-	
STATLIGE SKOLER				
17.220	DIVERSE STILLINGER			
0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSISTITUSJONER				
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
69				

Figur 1.71

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1004	Rektor (slått sammen med kode 0214 og flyttet til Ipl. 90.100)		54-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER			
1007	Høgskolelærer, øvingslærer	LR23		
1352	Postdoktor	LR24		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		46-	
1012	Høgskoledosent		60-	
1532	Dosent		69-	
1013	Professor		69-	
1404	Professor		78-	
Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor, bortfaller doktorgradstillegg.				
Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansienitet i stillingen.				
Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KMD.				
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	

Merknad: Ved tilsetting fra 1. mai 2012 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 51, LR20 alternativ 9, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansienitet. Andre godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansienitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienheten faller bort ved overgang til annen stilling.

		LO Stat, Unio og YS Stat		
		Meklers forslag		
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
17.550	DIVERSE STILLINGER			
0389	Fagkonsulent	35-		
1029	Avdelingsleder	35-		
0400	Driftsleder	35-		
17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.			
1379	Kliniksekretær	LR09		
1032	Instruktørtannpleier	LR15		
1033	Klinikkavdelingsleder	35-		
Merknad: Ved tilsetting i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.				
17.580	SKIPSPERSONELL			
1035	Skipsfører	35-		
METEOROLOGISK INSTITUTT				
17.700	DIVERSE STILLINGER			
1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder	40-		
BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET				
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda	74-		
BARNE- OG FAMILIEVERN				
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	LR02		

Figur 1.73

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1486	Miljøarbeider	LR04		
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1488	Miljøterapeut	LR17		
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider		36-	
1491	Ass. leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	
18.386	KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER			
1494	Sosionom	LR15		2
1495	Barnevernspedagog	LR15		2
1508	Vernepleier	LR15		2
1496	Klinisk barnevernspedagog	LR18		2
1509	Spesialutdannet vernepleier	LR18		2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	LR18		2

NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET

FISKERIDIREKTORATET				
19.410	DIVERSE STILLINGER			
0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		40-	

HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

STATENS HELSETILSYN				
21.100	DIVERSE STILLINGER			
0738	Fagsjef		62-	
HELDIREKTORATET				
21.115	DIVERSE STILLINGER			
1553	Pasient- og brukerombud		61-	
21.200	Legestillingar			
0784	Avdelingsoverlege		66-	
0781	Underordnet lege	LR20		

Figur 1.74

LO Stat, Unio og YS Stat				
Meklers forslag				
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
KLINISK HELSE				
21.204	SPESIALPERSONALE			
0800	Avdelingsveterinær		53-	
0736	Legemiddelinseptør		57-	
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE			
0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		49-	
0820	Oversykepleier		50-	
21.206	HJELPEPLEIER M.V.			
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
21.207	FYSIOTERAPEUT			
0832	Fysioterapeut	LR15		2
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		46-	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
1254	Avdelingsergoterapeut		46-	
21.209	BIOINGENIØR			
0844	Bioingeniør	LR15		2
0846	Avdelingsbioingeniør		46-	
0847	Sjefbioingeniør		50-	
21.210	RØNTGENPERSONELL			
0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		48-	

Figur 1.75

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Vedlegg 2

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2018–2020

(Gjeldende fra mai 2018)

Departementsområde:

Virksomhet:

Forhandlingssted:

Statsministerens kontor

Statsministerens kontor

Statsministerens kontor

Regjeringsadvokaten

Regjeringsadvokaten

Riksrevisjonen:

Riksrevisjonen

Riksrevisjonen

Sivilombudsmannen:

Sivilombudsmannen

Sivilombudsmannen

Stortingets ombudsmann for forsvaret:

Stortingets ombudsmann for forsvaret

Stortingets ombudsmann for forsvaret

Nasjonal institusjon for menneskerettigheter:

Nasjonal institusjon for menneskerettigheter

Nasjonal institusjon for menneskerettigheter

Arbeids- og sosialdepartementet:

Arbeids- og sosialdepartementet

Arbeids- og sosialdepartementet

Arbeidstilsynet

Direktoratet for arbeidstilsynet

Arbeids- og velferdsetaten (NAV)

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Pensjonstrygden for sjømenn

Pensjonstrygden for sjømenn

Petroleumstilsynet

Petroleumstilsynet

Statens arbeidsmiljøinstitutt

Statens arbeidsmiljøinstitutt

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse

Trygderetten

Trygderetten

Øvrige

Arbeids- og sosialdepartementet

Arbeidsretten

Riksmebleren

Barne- og likestillingsdepartementet:

Barne- og likestillingsdepartementet

Barne- og likestillingsdepartementet

Figur 1.76

		LO Stat, Unio og YS Stat
		Meklers forslag
Departementsområde:		
Virksomhet:		Forhandlingssted:
Barne-, ungdoms- og familieetaten		Barne-, ungdoms- og familieliderekoratet
Forbrukerombudet		Forbrukerombudet
Forbrukerrådet		Forbrukerrådet
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker		Sentralenheten
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)		Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Øvrige		Barne- og likestillingsdepartementet
Likestillings- og diskrimineringsnemnda		
Forbrukertvistutvalget		
Barneombudet		
Finansdepartementet:		
Finansdepartementet		Finansdepartementet
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)		Direktoratet for økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet		Finanstilsynet
Skatteetaten		Skattedirektoratet
Statistisk sentralbyrå		Statistisk sentralbyrå
Tolletaten		Tolldirektoratet
Forsvarsdepartementet:		
Forsvarsdepartementet		Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg		Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt		Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsmateriell (FMA)		Forsvarsmateriell (FMA)
Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128)		Forsvarsstabben
Forsvaret		Forsvarsstabben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet		Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Helse- og omsorgsdepartementet:		
Helse- og omsorgsdepartementet		Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse		Direktoratet for e-helse
Folkehelseinstituttet		Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet		Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen		Helseøkonomiforvaltningen
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten		Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning		Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn		Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk		Statens legemiddelverk
Statens strålevern		Statens strålevern

Figur 1.77

	LO Stat, Unio og YS Stat	
	Meklers forslag	
<hr/>		
Departementsområde:		
Virksomhet:		Forhandlingssted:
Øvrige		Helse- og omsorgsdepartementet
Bioteknologirådet		
<hr/>		
Justis- og beredskapsdepartementet:		
Justis- og beredskapsdepartementet		Justis- og beredskapsdepartementet
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)		Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Domstolene		Domstoladministrasjonen
Høyesterett		Høyesterett
Konfliktrådene		Sekretariatet for konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning		Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgen		Kriminalomsorgsdirektoratet
Politietaten		Politidirektoratet
Politiets sikkerhetstjeneste		Politiets sikkerhetstjeneste
Politihøgskolen		Politihøgskolen
Riksadvokatembetet		Riksadvokatembetet
Spesialenheten for politisaker		Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning		Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet		Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda		Utlendingsnemnda
Øvrige		Justis- og beredskapsdepartementet
Generaladvokatembetet		
Hovedredningssentralen sør		
Hovedredningssentralen nord		
Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker		
Kontrollutvalgssekretariatet		
Sysselmannen på Svalbard		
Tilsynsrådet for advokatvirksomhet		
<hr/>		
Klima- og miljødepartementet:		
Klima- og miljødepartementet		Klima- og miljødepartementet
Meteorologisk institutt		Meteorologisk institutt
Miljødirektoratet		Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt		Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren		Riksantikvaren

Figur 1.78

Departementsområde: Virksomhet: Øvrige Norsk Kulturminnefond Artsdatabanken	Forhandlingssted: LO Stat, Unio og YS Stat Meklers forslag
<hr/>	
Kommunal- og moderniseringsdepartementet:	
Kommunal- og moderniseringsdepartementet Datatilsynet Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) Direktoratet for byggkvalitet Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) Distriktsenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder Fylkesmannen i Buskerud Fylkesmannen i Finnmark Fylkesmannen i Hedmark Fylkesmannen i Hordaland Fylkesmannen i Møre og Romsdal Fylkesmannen i Nordland Fylkesmannen i Oppland Fylkesmannen i Oslo og Akershus Fylkesmannen i Rogaland Fylkesmannen i Sogn og Fjordane Fylkesmannen i Telemark Fylkesmannen i Troms Fylkesmannen i Trøndelag Fylkesmannen i Vestfold Fylkesmannen i Østfold Husbanken Husleietvistutvalget Kartverket Sametinget Statsbygg Valgdirektoratet	
Kommunal- og moderniseringsdepartementet Datatilsynet Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) Direktoratet for byggkvalitet Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) Distriktsenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder Fylkesmannen i Buskerud Fylkesmannen i Finnmark Fylkesmannen i Hedmark Fylkesmannen i Hordaland Fylkesmannen i Møre og Romsdal Fylkesmannen i Nordland Fylkesmannen i Oppland Fylkesmannen i Oslo og Akershus Fylkesmannen i Rogaland Fylkesmannen i Sogn og Fjordane Fylkesmannen i Telemark Fylkesmannen i Troms Fylkesmannen i Trøndelag Fylkesmannen i Vestfold Fylkesmannen i Østfold Husbanken Husleietvistutvalget Kartverket Sametinget Statsbygg Valgdirektoratet	

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Departementsområde:	Virksomhet:	Forhandlingssted:
Øvrige		Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Internasjonalt reindriftssenter		
Kulturdepartementet:		
Kulturdepartementet		Kulturdepartementet
Arkivverket		Arkivverket
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond		Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Lotteri- og stiftelsestilsynet		Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet		Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket		Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)		Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt		Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd		Norsk kulturråd
Norsk lyd- og blindeskribtbibliotek		Norsk lyd- og blindeskribtbibliotek
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken		Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret		Riksteatret
Språkrådet		Språkrådet
Øvrige		Kulturdepartementet
Kunst i offentlige rom (KORO)		
Kunnskapsdepartementet:		
Kunnskapsdepartementet		Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo		Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning		Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning
Høgskolen i Innlandet		Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk		Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Volda		Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold		Høgskolen i Østfold
Høgskulen på Vestlandet		Høgskulen på Vestlandet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)		Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)
Kompetanse Norge		Kompetanse Norge
Kunsthøgskolen i Oslo		Kunsthøgskolen i Oslo
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga		Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
Nord universitet		Nord universitet
Norges Handelshøgskole		Norges Handelshøgskole
Norges Idrettshøgskole		Norges Idrettshøgskole

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt	Norsk utenrikspolitisk institutt
OsloMet – storbyuniversitetet	OsloMet - storbyuniversitetet
Sameskolen for Midt-Norge	Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statped	Statped
Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Sørøst-Norge	Universitetet i Sørøst-Norge
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
Øvrige	Kunnskapsdepartementet
De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)	
Norges grønne fagskole – Vea	
Sekretariatet for foreldreutvalgene for barnehagen og grunnskolingen (FUB/FUG)	
Landbruks- og matdepartementet:	
Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
Landbruksdirektoratet	Landbruksdirektoratet
Mattilsynet	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet
Nærings- og fiskeridepartementet:	
Nærings- og fiskeridepartementet	Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren	Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren

Departementsområde: Virksomhet: for Svalbard Fiskeridirektoratet m/ytre etater Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK) Havforskningsinstituttet m/avd. Justervesenet Konkurransestilsynet Norsk Romsenter Norges geologiske undersøkelse Sjøfartsdirektoratet Patentstyret Øvrige Klagenemnda for industrielle rettigheter Norsk akkreditering Sekretariatet for Regelrådet Klagenemndssekreteriatet	Forhandlingssted: for Svalbard Fiskeridirektoratet Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK) Havforskningsinstituttet Justervesenet Konkurransestilsynet Norsk Romsenter Norges geologiske undersøkelse Sjøfartsdirektoratet Patentstyret Nærings- og fiskeridepartementet
Olje- og energidepartementet: Olje- og energidepartementet Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE) Oljedirektoratet	Olje- og energidepartementet Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE) Oljedirektoratet
Samferdselsdepartementet: Samferdselsdepartementet Jernbanedirektoratet Kystverket Luftfartstilsynet Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom) Statens havarikommisjon for transport Statens vegvesen Statens jernbanetilsyn	Samferdselsdepartementet Jernbanedirektoratet Kystverket Luftfartstilsynet Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom) Statens havarikommisjon for transport Vegdirektoratet Statens jernbanetilsyn
Øvrige Vegtilsynet Senter for oljevern og marint miljø	Samferdselsdepartementet
Utenriksdepartementet: Utenriksdepartementet Fredskorpset	Utenriksdepartementet Fredskorpset

Figur 1.82

Departementsområde: Virksomhet: NORAD	Forhandlingssted: NORAD

Figur 1.83

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Vedlegg 3**Intensjonserklæring om omstilling under trygghet**

Regjeringen ønsker at staten skal være en attraktiv arbeidsplass som evner å rekruttere, beholde og utvikle kompetente arbeidstakere. Satsing på kunnskap og kompetanse vil gi bedre kvalitet i de offentlige tjenestene og bedre utviklingsmuligheter for de ansatte. Kontinuerlig kompetanseutvikling for ledere og medarbeidere er derfor av avgjørende betydning.

Gode offentlige tjenester forutsetter medbestemmelse for ansatte og deres tillitsvalgte, høy produktivitet og trivsel blant arbeidstakerne. Arbeidet med å fornye, forenkle og forbedre offentlig sektor skjer best dersom arbeidsmarkedet er trygt og fleksibelt, samtidig som sysselsettingen er høy. Regjeringen vil videreutvikle trepartssamarbeidet.

Trygghet i omstilling handler om et godt og forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiverne og arbeidstakernes organisasjoner i den enkelte virksomhet, og mellom partene sentralt. Regjeringen mener at reell medbestemmelse i samsvar med Hovedavtalen er det som skaper de mest vellykkede prosessene og de beste resultatene.

Det er viktig for Regjeringen å sikre at flest mulig kan ta del i arbeidslivet, og å forhindre at ansatte skyves ut på passive trygdeordninger i forbindelse med omstilling. Det er etablert gode virkemidler som stimulerer til fortsatt arbeid. Disse skal benyttes aktivt. Ordninger som bidrar til at arbeidstakerne blir stående utenfor arbeidslivet, skal unngås. Omstillingsarbeidet i staten skal ivareta forutsetningene som ligger i avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men samtidig er det fortsatt mange uløste samfunnsoppgaver. Omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekomme innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet.

Omstillingene skal skje så smidig og effektivt som mulig. Prosessene skal foregå innenfor retningslinjene som er fastsatt i "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" i samsvar med hovedtariffavtalens punkt 5.6, Hovedavtalen og Særvtale om virkemidler ved omstillinger i staten.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

Vedlegg 4

Pensjonsgivende variable tillegg

iverksatt 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.2018)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling er pensjonsgivende.

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene lokalt eller sentralt, av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomisk resultat.

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

7. Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag.
8. Størrelsen av det pensjonsgivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
9. For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av de variable tillegg.

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

10. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400 tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget.

LO Stat, Unio og YS Stat

Meklers forslag

11. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn
kr **66 000**.

Vedlegg 2

Akademikerne

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2018-016

AKADEMIKERNE

på den ene side

og

STATEN v/ KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2018 – Statsoppgjøret

22., 23. og 24. mai 2018 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeblerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Richard Saue, medmekler Kine Steinsvik og riksmebler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Akademikerne:

Anders Kvam, Anette Bjørlin Basma, Roger Matberg, Odd B.J. Håker, Fredrik Riise, Tove Ringerike, Rikke C. Ringsrød, Kari T. Nordli, Svein-Håkon Forvik, Julius Okkenhaug, Helene Seljenes Dalum, Elin Kverno, Marianne Kringlebotn, Christian Selen, Siw Tyldym, Marianne Lindmark Pedersen, Christer Wiik Aram, Margot Vågdal, Iuliana Pedersen, Bente Kvamme, Jon Ole Whist.

Staten v/ Kommunal- og moderniseringsdepartementet:

Gisle Norheim, Grete A. Jarnæs, Marit Trommald, Yvonne Larssen, Ragnar Ihle Bohn, Anne E. Wold Sæther, Jørn Flemming Nordvik, Gry Merete Haugnes, Ane Nore Nyhus, Ragnhild Indreeide og Else Margrethe Nergård.

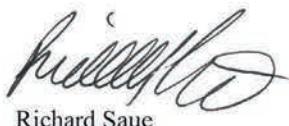
Det ble fremlagt:

1. Melding om brudd i forhandlingene mellom partene, mottatt 2. mai 2018.
2. Akademikernes begjæring om at meklingen avsluttes, datert 16.mai 2018.
3. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særsmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 16.00.



Richard Saue



Kine Steinsvik

Figur 2.1

Akademikerne

Meklers forslag

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2018 - 30. april 2020

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den ene side og Akademikerne på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for lærlinger og lærekandidater).

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

Stillinger som partene har tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

1.1.4 Ekstraerverv

Arbeidstakere må ikke innehå bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

1.2 Stillingsplassering

1.2.1 Lønnsstige

Lønnsstige, se vedlegg 1.

<p>1.2.2 Lønnsplaner</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gjennomgående, se vedlegg 1. b) Departementsområder, se vedlegg 1. <p>1.3 Endringer i perioden</p> <p>De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden.</p> <p>1.4 Regularingsbestemmelse for 2. avtaleår</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlingar mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig. c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingar, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2019. d) Dersom avtale om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor er godkjent og lagt fram for Stortinget, vil partene i melloppgjøret 2019 forhandle om forbedringer av pensjonsgivende variable tillegg som skal inngå i ny offentlig tjenestepensjonsordning. <p>Partene vil i tillegg forhandle om nødvendige tilpasninger i HTA der ny lov om offentlig tjenestepensjonsordning åpner for regulering gjennom tariffavtale.</p>	<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p>
--	--

Figur 2.3

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.</p> <p>Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.</p>	<p>2.2 Forhandlingssteder</p> <p>KMD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.</p> <p>Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet¹. Drøfting må skje i god tid før forhandlingene starter.</p> <p>Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør KMD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.</p>
<p>2.3 Lokal lønnspolitikk</p> <p>Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. I den lokale lønnspolitikken kan bruk av arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet, også benyttes. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.</p> <p>Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.</p> <p>Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller.</p>	<p>2.4 Virkeområde</p> <p>Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.</p>

¹ Det kan delegeres til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet etter hovedavtalen § 4 nr. 3: "Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten."

Akademikerne

Meklers forslag

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årlønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og Akademikerne.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler.

Med virkning fra 1. mai **2018** er KMD og Akademikerne enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **2,8 %** pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober **2018**.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Oppnås det ikke enighet, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årlønnsmassen. Det settes opp protokoll fra møtet.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelserne § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er tilstede.

Figur 2.5

Akademikerne

Meklers forslag

2.5.3 Særlege grunnlag

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:

- a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

- b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.
 - c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlege vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
 3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Generelt tillegg til alle ansatte.
- b) Gruppetillegg.
- c) Individuelle tillegg.
- d) Flytte ansatte i lønnsstige til direkteplassert avlønning.
- e) Endret stillingskode.
- f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlege arbeidsoppgaver, tjenestedøg og lignende.
- g) Opprette og endre særavtaler.

Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

Figur 2.6

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnslasseringen. 2. Ved lønnslassering tas hensyn til likelønn. 3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse. Tillitsvalgte gis en årlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten. <p>2.6 Forhandlingsregler</p> <p>2.6.1 Krav</p> <p>Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.</p> <p>2.6.2 Frist</p> <p>Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.</p> <p>2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1</p> <p>Før de årlige lokale forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til ev. delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv.</p> <p>I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Lokale forhandlinger forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.</p> <p>Det skal føres referat fra det forberedende møtet.</p> <p>Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.</p> <p>KMD og hovedsammenslutningene er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, med mindre de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene. 	<p>6</p>
--	----------

Figur 2.7

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjonene med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.</p> <p>3. Hver av partene kan be om særsmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.</p> <p>4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbod fra arbeidsgiver, og tilboden skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.</p> <p>5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.</p> <p>6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4.</p> <p>7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.</p> <p>8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.</p> <p>9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.</p>
<p>2.6.4 Utsettelse og avslutning</p> <p>Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.</p> <p>2.6.5 Protokoll</p> <p>Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted til orientering.</p> <p>2.7 Tvist</p> <p>2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1</p> <p>Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.</p> <p>Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.</p>

Figur 2.8

<p>2.7.2 Statens lønnsutvalg</p> <p>Ved forhandlinger om endring av lønnspllassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.</p> <p>Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg, skal KMD og Akademikerne orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.</p> <p>Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt.</p> <p>For saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.</p> <p>Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.</p> <p>Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.</p>	<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p>
<p>2.7.3 Særvtaler</p> <p>Twist om opprettelse og endring av særvtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.</p>	

2.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særvtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal KMD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningene er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

Akademikerne

Meklers forslag

§ 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene. **Individuelt** avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg, som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver, e.l. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
 2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
 3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
 4. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.
 5. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
 6. Som samboere regnes
 - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
 - to personer med felles barn og felles bolig.
- Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskadeforsikringsloven. KMD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.
7. Med deltidsansatt forstås:
 Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder muligheten til å bruke arbeidstitler. Årslønnen avtales individuelt ved ansettelse.

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner 449 400 i årslønn.

§ 4 Lønnsstige

Stillingskodene viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige. Alternativt kan arbeidstaker direkteplasseres i henhold til reglene i pkt. 2.5.4 og 2.5.5 nr. 1.

Lønnsstigen har en lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning.

Årlig ansiennitetsopprykking beregnes av den enkeltes til enhver tid gjeldende årslønn, og kommer i tillegg til regulering av lønn etter kapittel 2.

Akademikerne

Meklers forslag

Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltreer stillingen.

§ 5 Lønnsutvikling

Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar lønn og karriereutvikling.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten.

Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

1. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.

KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i **stillingsansienniteten**.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note 2.

3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver

Akademikerne

Meklers forslag

arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokkeslimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer pr. døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid kan gis som:
 - a) Enkeltfridager.
 - b) Sammenhengende fridager.
 - c) Sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse før ordningene trer i kraft.

Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands</p> <p>Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid: <ol style="list-style-type: none"> a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid. b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid. c) Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass. d) Reisetid beregnes time for time (1:1). 2. Kompensasjon for reisetid: <ol style="list-style-type: none"> a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid. c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid. 3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder. 4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget. 	<p>§ 9 Lønnsutbetaling</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig. 2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning. 3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager. 4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalte forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien. 5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetaalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
--	--

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>6. Når en sykmeldt arbeidstaker frarter med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.</p> <p>7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.</p>
<p>§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling</p> <p>1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Det samme gjelder i de tilfeller der både arbeidsoppgaver og arbeidstaker som følge av omorganisering overføres til annen virksomhet.</p> <p>2. Arbeidstaker som på grunn av omorganisering går over i lavere stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning dersom avgivende og/eller mottakende virksomhet vil betale lønnsdifferansen.</p> <p>3. Arbeidstaker som går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan etter avtale beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.</p> <p>4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.</p> <p>Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.</p> <p>Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales.</p> <p>Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.</p> <p>5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.</p> <p>6. Deltidsansatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.</p>
<p>§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærmiljø, velferdspermisjon og yrkesskade</p> <p>1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.</p> <p>Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid han har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal være.</p>
13

Figur 2.14

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <ul style="list-style-type: none"> 2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid og beholder sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24. 3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales. 4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8. 5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetaalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetaalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetaalt under fraværet. <p>§ 12 Stedfortredertjeneste</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overtta vedkommendes tjenesteplikter. 2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. 3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. 4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lokale lønnspolitikk. 5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager). <p>§ 13 Overtid</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid. 2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). 3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaserses time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetaalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget). 	<p>14</p>
--	-----------

Figur 2.15

Akademikerne	Meklers forslag
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakerne:	
a) Følger dem de er satt til å lede.	
b) Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplass).	
c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.	
5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.	
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.	
§ 14 Ukentlig fritid	
1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.	
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.	
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse.	
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.	
Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2.	
Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.	
5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfriday. Dagsverket regnes med i turnus.	
Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer.	
Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefriday som	

Figur 2.16

Akademikerne

Meklers forslag

delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

Avløsningsstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokkeime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr **15,00** pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **55,00** pr. arbeidet klokkeime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr **10,00** pr. løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr **20,00** pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr **200,00** pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såframt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til

Akademikerne

Meklers forslag

det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.

4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd om hviletid.

Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.

Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som regnes som alminnelig arbeidstid.

3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

For overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter § 15 nr. 5 pr. løpende time.

4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformene.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

<p style="text-align: right;">Akademikerne</p> <p style="text-align: right;">Meklers forslag</p> <p>§ 18 Lønn ved sykdom eller skade</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. -Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom. <p style="margin-left: 20px;">En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden. 3. Sykdomsfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. 4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7. <p>§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til svangerskapsenger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden. 2. Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden. 3. Omsorgspenisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon. Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspenisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3. Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3. Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden. 4. Amming. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8. 5. Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7. 	<p>18</p>
---	-----------

Figur 2.19

Akademikerne

Meklers forslag

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærmiljøet i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For barn under 18 år med kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne, har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltagelse på foreldrekurser ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn.

Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt.

Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom

<p>Akademikerne Meklers forslag</p> <p>tjenesten tillater det.</p> <p>Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.</p> <p>8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.</p>	<p>§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste. 2. En arbeidstaker uten forsørgelesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørger tillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn. 3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings lønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort. 4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5. <p>§ 22 Velferdspermisjoner</p> <p>Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.</p> <p>§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven. 2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden): <ol style="list-style-type: none"> A. Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G. B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
---	--

Figur 2.21

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.</p> <p>D. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.</p> <p>Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 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. 4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler. 5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet. 6. KMD fastsetter nærmere regler. 7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6. 	<p>§ 24 Ytelser ved yrkesskade</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen». <p>Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. 3. 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) etter § 18 nr. 2. <p>Fagdepartementet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.</p> <p>Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden. 5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).
--	--

Akademikerne

Meklers forslag

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - A. Ektefelle, registrert partner, jf. § 2 nr. 8, eller samboer, jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).
 - B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetaalt 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.

KMD fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig u�rhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:
 - 15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.
 - 30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.
 - Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G.

Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt folges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, folges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir h yvere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå h yvere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er h yvere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

Akademikerne

Meklers forslag

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

For arbeidstakere som frarer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringsstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Deltidsansatte gis rett til å ta ut avtalefestet pensjon etter bestemmelsene i punktet her.

4.2.1 AFP 62 - 67 år

Arbeidstakere i staten og undervisningspersonalet har rett til å fratre med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på kr 1 700 pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som frarer med AFP tilstår en ytelse slik at ingen får mer enn 70 % av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

Ved fylte 65 år vil pensjonen bli omregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Det særlige kronebeløpet faller bort for pensjoner som beregnes etter pensjonslovens bestemmelser. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i avsnittet ovenfor, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

4.2.2 AFP 65 - 67 år

Arbeidstakere som frarer med AFP i en alder av 65 eller 66 får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i pkt. 4.2.1 første ledd, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

<p>4.2.3 Avkortningsregler AFP-pensjonister får redusert pensjonen ved annen inntekt i samsvar med reglene i lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse § 3 bokstav d og tilhørende forskrifter.</p> <p>4.2.4 Delpensjon Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere med stillingsprosent 60 % eller mer av heltidsstilling ta ut delpensjon slik at arbeidstakeren kan trappe ned sin yrkesaktivitet med inntil 40 % reduksjon i forhold til heltidsstilling (100 %).</p> <p>4.2.5 Særaldersgrenser Arbeidstakere med særaldersgrense 65 år og som har benyttet tilbuddet om avtalefestet pensjon, fortsetter som AFP-pensjonist fram til 67 år.</p> <p>4.2.6 Andre arbeidstakere Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelsjer som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.</p> <p>4.2.7 Regulering AFP reguleres på samme måte som tjenestepensjoner i Statens pensjonskasse. Kronebeløpene reguleres ikke som løpende pensjoner.</p>	<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p>
<p>4.3 Variable tillegg Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget er tatt inn som vedlegg nr. 4.</p>	

5 Diverse

5.1 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil 2 mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av KMD.

5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalet. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr 400,- i brutto årslønn pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

Akademikerne

Meklers forslag

5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene sentralt og lokalt. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lover og avtaleverket, særlig om gjennomføring av lokale forhandlinger.

Det avsettes 6 millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

Partene vil legge til rette for økt satsing på kompetanse for å utvikle og effektivisere staten, fremme et godt samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne, og mellom partene i virksomheten, slik at virksomhetene kan tilby attraktive arbeidsplasser.

Målrettede kompetanseutviklingstiltak og systematisk kunnskapsdeling er nødvendig for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes 25 millioner kroner **for å bidra til:**

- Organisasjons- og ledelsesutvikling som bidrar til økt involvering av tillitsvalgte og medarbeidere, herunder prosjekter knyttet til lokal personal- og lønnpolitikk.
- Oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv.
- Utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser.
- **Et mer mangfoldig arbeidsliv.**
- Flere lærlinger i staten.

Støtte til kompetanseutvikling forutsetter at erfaringene fra prosjektene deles internt og på tvers av statlige virksomheter.

Midlene kan også brukes til kompetansetiltak som iverksettes av partene sentralt, herunder forsøk og utviklingstiltak for alle virksomheter.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningene i punkt 5.3.1 og 5.3.2, og kan også i tariffperioden omdisponere midlene mellom disse. Partene evaluerer ordningene.

5.4 Omstilling og effektivisering i staten

Staten vil fortsatt sikre at omstillinger i statlig sektor skjer så smidig og effektivt som mulig, jf. vedlegg 3.

Retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten er utarbeidet i samråd med hovedsammenslutningene. Eventuelle endringer av retningslinjene i tariffperioden kan skje etter behov.

Akademikerne

Meklers forslag

Det avsettes 4 millioner kroner til omstillingsarbeid i staten. KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen og vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.5 Inn i tariffområdet

1. Ved overføring av ikke-statlige virksomheter til det statlige tariffområdet er de sentrale parter enig om at det er viktig å komme inn tidlig i prosessen for å få oversikt over de aktuelle spørsmål som er knyttet til overføringen. Mottakende arbeidsgiver må særlig merke seg pkt. 2-4.
2. De arbeidstakere som blir overført omfattes av hovedtariffavtalene, hovedavtalen, sentrale særavtaler og andre relevante lokale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre KMD og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.
3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakeres medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre inneholde opplysninger om at hovedtariffavtalene, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.
4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalene/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varslet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalene/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjonene er medlem av.
5. Den enkelte arbeidstaker skal innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder).
6. Ingen skal ved innpllassering gå ned i lønn. Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Ved overføring nevnt under punkt 1 foretas drøftelser om innpllassering på hovedtariffavtalene og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale mv., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.

Kommer partene ikke til enighet i lokale drøftelser, kan spørsmål knyttet til tariffrettslige forhold tas opp med KMD og hovedsammenslutningene, jf. pkt. 1 ovenfor.

5.6 Seniorpolitiske tiltak

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratrede.

Akademikerne

Meklers forslag

5.6.1 Staten

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- a) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver.

Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.

5.6.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

For undervisningspersonale over 60 år reduseres den ukentlige gjennomsnittlige leseplikten i grunnskole og videregående skole med en basisprosent lik 7 %.

Reduksjonen gjennomføres fra skoleårets begynnelse det kalenderår læreren fyller 60 år.

Leseplikten vil innebære en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det totale årsverk.

Den frigjorte tiden benyttes til oppgaver tilknyttet tilrettelegging og oppfølging av undervisning. Arbeidsgiver fastsetter hvilke arbeidsoppgaver som kan løses innenfor den omfordelte arbeidstid.

5.7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til statlige virksomheter. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med **statsansatteloven § 11 (6)** og hovedtariffavtalen/særvtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med **statsansatteloven § 11 (6)**, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med **statsansatteloven § 11 (6)**.
3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom

Akademikerne

Meklers forslag

partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.

4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 17 og 18. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

6 Avtalefestet ferie

Det er en viktig oppgave for partene å bidra til en sterk, effektiv og omstillingssyktig offentlig sektor. Ved innføring av den avtalefestede ferien er det derfor en klar forutsetning at offentlige virksomheter gir muligheter til å oppveie de ulempene dette kan medføre med større fleksibilitet, slik at tjenesteproduksjonen og servicetilbudet til publikum opprettholdes. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner m.m. Økt fleksibilitet sammen med den avtalefestede femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

1. Avtalefestet ferie i staten utgjør 5 virkedager og innebærer forskuttinger av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som en alminnelig ordning, skal disse dagene gå til fradrag i de avtalefestede dagene. Ferie etter ferieloven, jf. § 5 nr. 1, og avtalefestet ferie skal til sammen utgjøre 30 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år gjelder i tillegg, jf. ferieloven § 5 nr. 2.
2. Dersom den avtalefestede ferien deles, kan arbeidstakeren bare kreve fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Den alminnelige prosentsatsen for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.
5. For skiftarbeidere gjelder at den avtalefestede ferien tilpasses lokalt, slik at den utgjør 4 arbeidede skift.
6. For arbeidstakere i statlige grunnskoler og statlige videregående skoler anses avtalefestet ferie avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft **1. mai 2018** og gjelder til og med **30. april 2020**.

Akademikerne

Meklers forslag

8 Rettstvist

Forståelsen av bestemmelsene i hovedtariffavtalen og de sentrale særavtaler er et forhold mellom KMD og hovedsammenslutningene.

9 Protokolltilførsler

NR. X

Med forbehold om at avtale om tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor blir innført, er partene enige om å sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe for å vurdere hvilken lønn, herunder faste og variable tillegg som skal inngå i pensjonsoptjening/pensjonsgrunnlaget for ansatte i staten.

Arbeidsgruppen skal levere sin rapport senest 1. mars 2019.

NR. x

Ansatt i stillingskode som utgår, overføres til en stillingskode på tilsvarende nivå og i henhold til den lokale lønnspolitikken. Overføringen skal ikke medføre nedgang i lønn. Overføringen avtales av partene i lokale forhandlinger.

Nr. X

Endringene i Del 6 Avtalefestet ferie, er av redaksjonell karakter og medfører ingen materielle endringer i forhold til teksten i HTA 2016-2018

Nr. X Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

Det norske arbeidsmarkedet er i omstilling. Mange arbeidsoppgaver vil automatiseres, robotiseres og utføres på nye måter som følge av den teknologiske utviklingen. Partene har en felles forståelse av at det er behov for å videreutvikle og omstille den samlede kompetansen i staten. Det nedsettes en partsammensatt gruppe som kan bidra til å avdekke behov for tiltak på de utfordringene staten og de ansatte vil møte.

Nr. X Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på en revitalisering i bruken av midlene i HTA pkt 5.3. Kompetanseutvikling generelt, kompetanseutvikling av lokale tillitsvalgte og arbeidsgivere samt samarbeidskompetanse, er tiltak som skal vurderes. Videre skal det vurderes muligheten for å avsette midler til forskning- og utviklingstiltak innenfor den statlige personalpolitikken. Anbefalingene i Difi-notat 2018:2 tas med i arbeidet. Arbeidet skal være ferdigstilt innen 1. januar 2020 slik partene kan vurdere anbefalingene i hovedoppgjøret våren 2020.

<p>Akademikerne</p> <p>Meklers forslag</p> <p>Nr. x Overgangsregler</p> <ul style="list-style-type: none">– Ansatte i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres umiddelbart fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansienniteten (jf. § 4) den enkelte har pr. 30. april 2018.– Ansatte med mer enn 10 års stillingsansiennitet blir direkteplassert.– Ansatte som i de tidligere lønnsrammene var plassert i alternativ 9, overføres til lønnsstige etter samme prinsipp som i punkt 1. Ved enighet kan lokale parter avtale at denne gruppen ansatte direkteplasseres. <p>Nr. x Evaluering</p> <p>Partene er enige om å evaluere bruken av den nye lønnsstigen for Akademikerne og hvordan den fungerer mht automatisk lønnsutvikling for de gruppene som omfattes av stigen.</p>	
---	--

Figur 2.31

Akademikerne

Meklers forslag

Vedlegg 1 Lønnsplan

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
3.1 - GJENNOMGÅENDE STILLINGER		
90.100	LEDERSTILLINGER	
1072	Arkivleder	
1054	Kontorsjef	
1056	Økonomisjef	
1055	Personalsjef	
1058	Administrasjonssjef	
1057	Informasjonssjef	
1407	Avdelingsleder	
1059	Underdirektør	
1211	Seksjonssjef	
1477	Regionondirektør	
1060	Avdelingsdirektør	
1061	Assisterende direktør	
1062	Direktør	
1538	Fagdirektør	
0214	Rektor	
90.103	SAKSBEHANDLER	
1063	Førstesekretær	*
1065	Konsulent	*
1408	Førstekonsulent	* 1)
1363	Seniorkonsulent	
1) jf. § 3, 2. ledd.		
90.201	KONTORSTILLINGER	
1068	Fullmektig	*
1069	Førstefullmektig	*
1070	Sekretær	*
1409	Sekretær	
1433	Seniorsekretær	
1071	Kontorleder	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne
		Meklers forslag
		Lønnsstige
90.205	BIBLIOTEKAR	
1073	Bibliotekfullmektig	*
1410	Bibliotekar	*
1515	Spesialbibliotekar	
1077	Hovedbibliotekar	
90.207	BETJENT	
1078	Betjent	*
1079	Førstebetjent	
90.208	SJÅFØR	
1081	Sjåfør	*
1180	Sjåfør	*
90.301	INGENIØR	
1411	Avdelingsingeniør	*
1084	Avdelingsingeniør	*
1275	Ingeniør	*
1085	Avdelingsingeniør	* ¹⁾
1083	Ingeniør	
1087	Overingeniør	
1181	Senioringeniør	
1088	Sjefingeniør	
¹⁾ jf. § 3, 2. ledd.		
90.302	TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER	
1089	Teknisk assistent	*
1090	Tekniker	*
1091	Tekniker	
90.303	ARKITEKT	
1092	Arkitekt	* ¹⁾
1093	Avdelingsarkitekt	
1094	Overarkitekt	
1182	Seniorarkitekt	
1095	Sjefarkitekt	
¹⁾ jf. § 3, 2. ledd.		

Figur 2.33

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne
		Meklers forslag
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL	
1096	Laboratorieassistent	*
1097	Laborant	*
1098	Laborantleder	
90.312	GRAFISK DESIGN	
1104	Fotoleder	
90.400	FORSKER	
1109	Forsker	*
1108	Forsker	*
1110	Forsker	
1183	Forsker	
1111	Forskningssjef	
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER	
1511	ForskningsTekniker	*
1512	ForskningsTekniker	
1513	SeniorforskningsTekniker	
1514	Ledende forskningstekniker	
90.500	RÅDGIVER	
1434	Rådgiver	
1364	Seniorrådgiver	
1220	Spesialrådgiver	
90.510	PROSJEKTLEDER	
1113	Prosjektleder	
90.520	UTREDNINGSLEDER	
1114	Utredningsleder	
90.522	SPESIALREVISOR	
1224	Spesialrevisor	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER	
1115	Hjelpearbeider	*
1116	Spesalarbeider	*
1117	Fagarbeider	*

Figur 2.34

		Akademikerne	
		Meklers forslag	
Lønnsplan	Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	1203	Fagarbeider m/fagbrev	*
90.610		ARBEIDSLEDERSTILLINGER	
	1118	Arbeidsleder	
	1119	Formann	
	1120	Mester	
90.611		INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.	
	0676	Inspektør	
	1499	Seniorinspektør	
90.701		KJØKKENPERSONALE	
	1184	Kokk	*
	1122	Førstekokk	*
	1123	Assisterende kjøkkensjef	
	1124	Kjøkkensjef	
90.702		HUSHOLDSPERSONALE	
	1125	Husholdsassistent	*
	1126	Husholdsbestyrer	*
	1127	Husholdsleder	
	1128	Husøkonom	
90.703		RENHOLDSPERSONALE M.V.	
	1129	Renholdsbetjent	*
	1130	Renholder	*
	1131	Tøyforvalter	
	1132	Renholdsleder	
90.801		SOSIALEKRETÆR, SOSIALKURATOR	
	1185	Spesialutdannet sosionom	*
	1173	Klinisk sosionom	*
90.805		STATLIGE BARNEHAGER	
	0829	Barnehageassistent	*
	0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	*
	0947	Førskolelærer	*
	1307	Pedagogisk leder	
	0948	Styrer	

Figur 2.35

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Lønnsstige	Meklers forslag
90.810	HELSEFAGLIGE STILLINGER		
0790	Bedriftssykepleier		
1282	Bedriftsfysioterapeut		
1545	Tannhelsesekretær	*	
1533	Tannpleier	*	
90.811	LEGESTILLINGER		
0791	Bedriftslege		
0792	Bedriftsoverlege		
0773	Lege		
0205	Spesiallege		
0207	Overlege		
1) jf. § 3, 2. ledd.			
90.812	TANNLEGESTILLINGER		
0787	Spesialtannlege		
1301	Overtannlege		
1395	Rådgivende overtannlege		
1015	Instruktørtannlege		
1354	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		
1260	Avdelingstannlege		
90.813	PSYKOLOGSTILLINGER		
0794	Psykolog		
1304	Psykolog m/godkjent spesialitet		
0795	Spesialpsykolog		
0796	Sjefpsykolog		
90.850	TEKNISK DRIFT OG VAKT- OG RESEPSJONSTJENESTE MV.		
1215	Sikkerhetsbetjent	*	
1216	Driftsoperatør	*	
1136	Driftstekniker		
1137	Driftsleder		
1517	Resepsjonsvakt	*	
1336	Sikkerhetsvakt	*	
1337	Vaktførstebetjent		
1338	Vaktleder		

Figur 2.36

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Lønnsstige Meklers forslag
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE, LÆRLINGER, ASPIRANTER	
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år mellom 17 og 18 år	
1362	Lærling	Må oppgis i kroner når nivået er bestemt
1429	Aspirant	
1446	Lærekandidat	Må oppgis i kroner når nivået er bestemt
3.2 – HØYESTERETT		
91.001	DIVERSE STILLINGER	
1142	Protokollsekretær	
1312	Utredningsleder	
3.3 – REGJERINGSADVOKATEMBETET		
91.002	ADVOKAT	
0257	Advokatfullmektig	
0258	Advokat	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett	
3.4 - DEPARTEMENTENE, RIKSREVISJONEN, SIVILOMBUDSMANNEN		
00.101	LEDERSTILLINGER	
0008	Byråsjef	
1217	Underdirektør	
1218	Avdelingsdirektør	
00.102	SPESIALSTILLINGER	
1221	Lovrådgiver JD	
1222	Lovrådgiver FIN	
1365	Informasjonssjef	
1436	Rådgiver	
1535	Kommunikasjonssjef	
1536	Folkerettsrådgiver UD	
1539	Fagdirektør	
1554	Kontorsjef hos Sivilombudsmannen	
3.5 - LØNNSPLANER – DEPARTEMENTSOMRÅDER		
FINANSDEPARTEMENTET		
36		

Figur 2.37

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Lønnsstige	Meklers forslag
SKATTEETATEN			
02.200 DIVERSE STILLINGER			
0037 Likningsrevisor			
1223 Skatterevisor			
1413 Skattejurist			
1501 Seniorskattejurist			
1516 Seniorrevisor			
TOLLETATEN			
02.310 DIVERSE STILLINGER			
0046 Tollbetjent		*	
1225 Tollinspektør		*	
0050 Førstetollinspektør			
0052 Tollrevisor			
0053 Tolloverinspektør			
1279 Seksjonsleder			
1280 Avdelingssjef			
FORSVARSDEPARTEMENTET			
FORSVARET			
05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL			
0139 Fenrik		*	
1556 Løytnant II		*	
0141 Løytnant		*	
1519 Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		*	
1557 Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II		*	
1520 Major/Orlogskaptein			
1558 Major/Orlogskaptein II		*	
1521 Oberstløytnant/Kommandørkaptein			
1522 Oberst/Kommandør			
1523 Brigader/Flaggkommandør			
1524 Generalmajor/Kontreadmiral			
1525 Generalløytnant/Viseadmiral			
05.101 BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER			
1560 Kadett		*	
1561 Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel		*	

Figur 2.38

			Akademikerne
			Meklers forslag
Lønnsplan	Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	1562	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	*
	1563	Korporal/Ledende konstabel	*
	1559	Korporal/Ledende konstabel II	*
	1564	Sersjant, Kvartermester	*
	1565	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	*
	1566	Oversersjant/Vingsersjant/Skvadronmester	*
	1579	Oversjersant/Vingsersjant/Skvadronmester II	*
	1567	Stabssersjant/Flottiljemester	*
	1580	Stabssersjant/Flotiljemester II	*
	1568	Kommandérsersjant/Orlogsmester	
	1581	Kommandérsersjant/Orlogsmester II	*
	1569	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.128		INTERNASJONALE OPERASJONER	
	1226	Vervet (menig, korporal)	
	1451	Spesialmedarbeider	
	1228	Fenrik	
	1230	Løytnant	
	1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	
	1450	Internasjonal rådgiver	
	1527	Major/Orlogskaptein	
	1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein	
	1529	Oberst/Kommandør	
	1530	Brigader/Flaggkommandør	
	1570	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	
	1571	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	
	1572	Korporal/Ledende konstabel	
	1573	Sersjant/Kvartermester	
	1574	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	
	1575	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	
	1576	Stabssersjant/Flottiljemester	
	1577	Kommandérsersjant,/Orlogsmester	
	1578	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.200		FORSYNINGSTJENESTE	
	0160	Terminalbetjent	*
	0161	Maskinfører	*
	0170	Inspektør	*
	0165	Lagerbetjent	

Figur 2.39

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne	Meklers forslag
0164	Lagerkontrollør		
0162	Maskinsjef		
0163	Lagerleder		
0166	Transportleder		
0168	Lagersjef		
0169	Skipsfører		
0171	Førsteinspektør		
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE		
1283	Mekaniker u/fagbrev	*	
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	*	
0173	Driftsplanlegger		
0179	Driftsassistent		
0176	Kvalitetsleder		
0174	Verkstedsleder		
0175	Driftskoordinator		
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE		
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	*	
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	*	
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE		
0184	Sambandsleder		
0185	Varslingsleder		
1145	Radioleder		
0186	Varslingskontrollør		
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI		
0187	Vaktbetjent	*	
0188	Brannkonstabel	*	
0688	Lufthavnbetjent	*	
0189	Brannmester		
0190	Overbrannmester		
05.230	HELSETJENESTEN		
1281	Klinikksjef		
VOKSENOPPLÆRINGEN			
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER		

Figur 2.40

		Akademikerne
		Meklers forslag
Lønnsplan	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
Stillingskode		
1187	Undervisningsinspektør	
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER	
0229	Hovedlærer	
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET	
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER	
0226	Redaksjonssjef	
0228	Redaktør	
	JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET	
	DOMSTOLENE	
08.010	DOMMERFULLMEKTIG	
0247	Dommerfullmektig	
	PÅTALEMYNDIGHETEN	
08.120	STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT	
0253	Statsadvokat	
0254	Førstestatsadvokat	
	DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET	
08.130	KRIGSADVOKAT, GENERALADVOKAT	
1541	Førstekrigsadvokat	
0256	Generaladvokat	
	SYSSELMANNSETATEN	
08.150	DIVERSE STILLINGER	
0259	Sysselmannsbetjent	*
1209	Sysselmannsbetjent	*
0260	Sysselmannsførstebetjent	
1268	Miljøvernsjef	
1169	Sysselmannsoverbetjent	
0261	Ass. sysselmann	
0262	Sysselmann	
	JORDSKIFTERETTENE	
08.160	DIVERSE STILLINGER	
1551	Jordskiftedommerfullmektig	

Figur 2.41

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Lønnsstige	Meklers forslag
0455	Jordskiftedommer		
1467	Jordskifterettsleder		
	KRIMINALOMSORGEN		
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING		
0281	Miljøassistent	*	
1201	Miljøterapeut	*	
0808	Miljøterapeut	*	
0264	Fengselsbetjent	*	
0269	Fritidsleder		
0265	Fengselsførstebetjent		
1542	Fengselsoverbetjent		
0266	Fengselsinspektør		
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER		
0272	Driftssjef		
1502	Ass. fengselsleder		
1503	Ass. friomsorgsleder		
1453	Friomsorgsleder		
1452	Fengselsleder		
08.202	DIVERSE STILLINGER		*
0275	Verksbetjent		
0279	Gårdsfullmektig		
0278	Underverksmester		
1415	Verksmester		
	POLITIETATEN		
08.305	POLITISTILLINGER		
0284	Politibetjent	*	
1454	Politibetjent	*	
1457	Politibetjent 1	*	
1458	Politibetjent 1	*	
1459	Politibetjent 2	*	
1460	Politibetjent 2	*	
1461	Politibetjent 3	*	
1462	Politibetjent 3	*	
0285	Politiførstebetjent		
1455	Politiførstebetjent		

Figur 2.42

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Lønnsstige Meklers forslag
0287	Politovertjent	
1456	Politovertjent	
08.306	POLIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER	
0288	Politifullmektig	
1245	Politiadvokat	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen	
0290	Politiinspektør	
0326	Lensmann	
1243	Politistasjonssjef	
1480	Sjef for Politihøgskolen	
1543	Politiadvokat 2	
0295	Visepolitimester	
1244	Sjef for utrykningspolitiet	
0292	Politimester	
08.307	SIVILE STILLINGER	
0302	Stallbetjent	*
1416	Grensekontrollør	*
1531	Arrestforvarer	*
1342	Ledende arrestforvarer	
0318	Skriftgransker	
0296	Politirevisor	
1552	Spesialletterforsker	
1504	Namsfogd	
08.308	INTERNASJONALE OPPDRAG MV.	
1392	Internasjonal rådgiver	
DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP		
08.401	SIVILFORSVARSTJENESTEN	*
0330	Sivilforsvarsbetjent	
0331	Sivilforsvarsadjutant	
0332	Sivilforsvarsinspektør	
1482	Distriktsjef	
GRENSEKOMMISSARIATET		
08.800	DIVERSE STILLINGER	

Figur 2.43

		Akademikerne
		Meklers forslag
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0345	Grenseinspektør	
REDNINGSTJENESTEN		
08.900	REDNINGSLEDER	
0348	Redningsleder	
0349	Redningsinspektør	
UTLENDINGSNEMNDA		
08.950	UTLENDINGSNEMNDA	
1425	Nemndleder	
KULTURDEPARTEMENTET		
KULTURINSTITUSJONER M. M.		
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
0351	Riksteatersjef	
ARKIVVERKET		
09.856	ARKIVARER	
0353	Statsarkivar	
NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER		
09.870	DIVERSE STILLINGER	*
0941	Restaureringsassistent	*
0942	Restaureringstekniker	*
KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET		
HUSLEIETVISTUTVALGET		
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1431	Leder	
1432	Tvisteløser	
FYLKESMANNSEMBETENE		
10.520	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
0129	Assisterende fylkesmann	
10.525	DIVERSE STILLINGER	
0382	Fylkesagronom	

Figur 2.44

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Akademikerne	Meklers forslag
0434	Fylkesskogmester			
0822	Fylkessykepleier			
0435	Fylkesskogsjef			
0774	Ass. fylkeslege			
0779	Fylkeslege			
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET				
MATTILSYNET				
11.315	DIVERSE STILLINGER			
1500	Distriktsjef			
1544	Spesialinspektør			
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET				
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET				
JERNBANEDIREKTORATET				
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1376	Fagspesialist			
HAVARIKOMMISJONEN				
13.700	HAVARIKOMMISJONEN			
0711	Havariinspektør			
KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET				
13.900	DIVERSE STILLINGER			
0101	Maskinist			
0103	Styrmann			
0106	Skipsfører			
13.910	LOSTJENESTE		*	
1335	Statslosaspirant			
0110	Losformidler			
0108	Trafikkleder			
0111	Statslos			
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET				
ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN				

Figur 2.45

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Lønnsstige	Meklers forslag
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER		
1348	Sjefslege		
	TRYGDERETTEN		
14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER		
1349	Rettsfullmektig		
0725	Rettsmedlem		
1350	Avdelingsleder		
1419	Nestleder		
1420	Leder		
	ARBEIDSTILSYNET		
14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER		
0356	Overlege		
14.210	DIVERSE STILLINGER		
1343	Inspektør		
1371	Seniorinspektør		
	UTENRIKSDEPARTEMENTET		
	UTENRIKSTJENESTEN		
15.100	DIVERSE STILLINGER		
0886	Generalkonsul		
1507	Ambassadør		
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG		
1305	Sendelagsleder		
	OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET		
	KUNNSKAPSDEPARTEMENTET		
	SKOLEVERKET		
17.150	REKTOR, INSPEKTØR		
0958	Studieinspektør		
0955	Undervisningsinspektør		
1401	Avdelingsleder		
0953	Rektor		

Figur 2.46

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Meklers forslag
		Lønnsstige
17.165	UNDERVISNINGSSTILLINGER	
1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	*
0961	Lærer	*
0962	Adjunkt	*
0963	Adjunkt med opprykk	*
0965	Lektor	*
0966	Lektor	*
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.	
1402	Rådgiver, sosiallærer	
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRAL	
1141	Nattevakt	*
0968	Internatassistent	*
0969	Instruktør	*
0970	Miljøterapeut	*
1202	Miljøterapeut	*
1472	Musikkterapeut	
STATLIGE SKOLER		
17.220	DIVERSE STILLINGER	
0996	Dykkerinstruktør	*
UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSISTITU- SJONER		
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER	
1206	Undervisn.leder	
1003	Avdelingsleder	
1197	Studiesjef	
1473	Studieleder	
1006	EDB-sjef	
1475	Instituttleder	
1474	Dekan	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	
1007	Høgskolelærer, øvingslærer	*
1352	Postdoktor	*
1011	Førsteamanuensis	*

Figur 2.47

Endringar i statsbudsjettet 2017 under Finansdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet
(Lønsregulering for arbeidstakarar i det statlege tariffområdet 2017 mv.)

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Meklers forslag
		Lønnsstige
1198	Førstelektor	*
1008	Høgskolelektor	*
1009	Universitetslektor	*
1010	Amanuensis	*
1308	Klinikkveterinær	
1012	Høgskoledosent	
1532	Dosent	
1013	Professor	
1404	Professor	
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER	
1018	Vitenskapelig assistent	*
1017	Stipendiat	* ²⁾
1476	Spesialistkandidat	* ²⁾
1019	Vitenskapelig assistent	
1020	Vitenskapelig assistent	
1378	Stipendiat	
²⁾ Kode 1017 Stipendiat og kode 1476 Spesialistkandidat gis en automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning, jf også § 3 2. ledd.		
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR	
1200	Førstebibliotekar	*
1199	Universitetsbibliotekar	*
17.550	DIVERSE STILLINGER	
0389	Fagkonsulent	
1029	Avdelingsleder	
0400	Driftsleder	
17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.	
1379	Kliniksekretær	*
1032	Instruktørtannpleier	*
1033	Klinikkavdelingsleder	
17.580	SKIPSPERSONELL	
1035	Skipsfører	
METEOROLOGISK INSTITUTT		
17.700	DIVERSE STILLINGER	

Figur 2.48

			Akademikerne
			Meklers forslag
Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	
1354	Meteorologifullmektig	*	
1355	Førstemeteorologifullmektig	*	
1356	Meteorologisekretær	*	
1042	Meteorologikonsulent	*	
1358	Statsmeteorolog	*	
1357	Stedlig leder		
BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET			
18.380	FYLKESNEMNDENE		
1177	Leder av fylkesnemnda		
BARNE- OG FAMILIEVERN			
18.385	DIVERSE STILLINGER		
1484	Assistent	*	
1486	Miljøarbeider	*	
1489	Miljøterapeut	*	
1488	Miljøterapeut	*	
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	*	
1487	Miljøarbeider		
1491	Ass. leder		
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		
1493	Leder		
18.386	KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER		
1494	Sosionom	*	
1495	Barnevernspedagog	*	
1508	Vernepleier	*	
1496	Klinisk barnevernspedagog	*	
1509	Spesialutdannet vernepleier	*	
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	*	
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET			
FISKERIDIREKTORATET			
19.410	DIVERSE STILLINGER		
0080	Inspektør	*	
1437	Inspektør	* 1)	
0082	Førsteinspektør		

Figur 2.49

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Akademikerne Meklers forslag
¹⁾ jf. § 3, 2. ledd.			
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMETET			
	STATENS HELSETILSYN		
21.100	DIVERSE STILLINGER		
0738	Fagsjef		
	HELESDIREKTORATET		
21.115	DIVERSE STILLINGER		
1553	Pasient- og brukerombud		
21.200	Legestillinger		
0781	Underordnet lege	* 1)	
0784	Avdelingsoverlege		
	KLINISK HELSE		
21.204	SPESIALPERSONALE		
0800	Avdelingsveterinær		
0736	Legemiddelinspektør		
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE		
0807	Sykepleier	*	
0810	Spesialutdannet sykepleier	*	
0816	Avdelingssykepleier		
0820	Oversykepleier		
21.206	HJELPEPLEIER M.V.		
0826	Barnepleier	*	
0827	Hjelpepleier	*	
21.207	FYSIOTERAPEUT		
0832	Fysioterapeut	*	
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT		
1254	Avdelingsergoterapeut		

Figur 2.50

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Akademikerne Meklers forslag
		Lønnsstige
21.209	BIOINGENIØR	
0844	Bioingeniør	*
0846	Avdelingsbioingeniør	
0847	Sjefbioingeniør	
21.210	RØNTGENPERSONELL	
0852	Radiograf	*
1256	Avd. radiograf	

Figur 2.51

	Akademikerne
	Meklers forslag
Vedlegg 2	
Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2018-2020	
(Gjeldende fra mai 2018)	
Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Statsministerens kontor	
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten	Regjeringsadvokaten
Riksrevisjonen:	
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen
Sivilombudsmannen:	
Sivilombudsmannen	Sivilombudsmannen
Stortingets ombudsmann for forsvaret:	
Stortingets ombudsmann for forsvaret	Stortingets ombudsmann for forsvaret
Nasjonal institusjon for menneskerettigheter:	
Nasjonal institusjon for menneskerettigheter	Nasjonal institusjon for menneskerettigheter
Arbeids- og sosialdepartementet:	
Arbeids- og sosialdepartementet	Arbeids- og sosialdepartementet
Arbeidstilsynet	Direktoratet for arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsetaten (NAV)	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Pensionstrygden for sjømenn	Pensionstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	
Arbeidsretten	Arbeids- og sosialdepartementet
Riksmekleren	
Barne- og likestillingsdepartementet:	
Barne- og likestillingsdepartementet	Barne- og likestillingsdepartementet

Figur 2.52

	Akademikerne
	Meklers forslag
Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Barne-, ungdoms- og familieetaten	Barne-, ungdoms- og familielidirektoratet
Forbrukerombudet	Forbrukerombudet
Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	Sentralenheten
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Øvrige	Barne- og likestillingsdepartementet
Likestillings- og diskrimineringsnemnda	
Forbrukertvistutvalget	
Barneombudet	
Finansdepartementet:	
Finansdepartementet	Finansdepartementet
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)	Direktoratet for økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet	Finanstilsynet
Skatteetaten	Skattedirektoratet
Statistisk sentralbyrå	Statistisk sentralbyrå
Tolletaten	Tolddirektoratet
Forsvarsdepartementet:	
Forsvarsdepartementet	Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg	Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt	Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsmateriell (FMA)	Forsvarsmateriell (FMA)
Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128)	Forsvarsstabben
Forsvaret	Forsvarsstabben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Helse- og omsorgsdepartementet:	
Helse- og omsorgsdepartementet	Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse	Direktoratet for e-helse
Folkehelseinstituttet	Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet	Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen	Helseøkonomiforvaltningen
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten	Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning	Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn	Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk	Statens legemiddelverk
Statens strålevern	Statens strålevern

Figur 2.53

Departementsområde:	Akademikerne
Virksomhet:	Meklers forslag
Øvrige Bioteknologirådet	Helse- og omsorgsdepartementet
<hr/>	
Justis- og beredskapsdepartementet:	
Justis- og beredskapsdepartementet Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) Domstolene Høyesterett Konfliktrådene Kontoret for voldsoffererstatning Kriminalomsorgen Politietaten Politiets sikkerhetstjeneste Politihøgskolen Riksadvokatembetet Spesialenheten for politisaker Statens sivilrettsforvaltning Utlandingsdirektoratet Utlandingsnemnda	Justis- og beredskapsdepartementet Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) Domstoladministrasjonen Høyesterett Sekretariatet for konfliktrådene Kontoret for voldsoffererstatning Kriminalomsorgsdirektoratet Politidirektoratet Politiets sikkerhetstjeneste Politihøgskolen Riksadvokatembetet Spesialenheten for politisaker Statens sivilrettsforvaltning Utlandingsdirektoratet Utlandingsnemnda
Øvrige Generaladvokatembetet Hovedredningssentralen sør Hovedredningssentralen nord Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker Kontrollutvalgssekretariatet Sysselmannen på Svalbard Tilsynsrådet for advokatvirksomhet	Justis- og beredskapsdepartementet
<hr/>	
Klima- og miljødepartementet:	
Klima- og miljødepartementet Meteorologisk institutt Miljødirektoratet Norsk Polarinstitutt Riksantikvaren	Klima- og miljødepartementet Meteorologisk institutt Miljødirektoratet Norsk Polarinstitutt Riksantikvaren

Figur 2.54

Departementsområde: Virksomhet: Øvrige Norsk Kulturminnefond Artsdatabanken	Akademikerne Meklers forslag
Kommunal- og moderniseringsdepartementet:	
Kommunal- og moderniseringsdepartementet Datatilsynet Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) Direktoratet for byggkvalitet Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) Distriktsenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder Fylkesmannen i Buskerud Fylkesmannen i Finnmark Fylkesmannen i Hedmark Fylkesmannen i Hordaland Fylkesmannen i Møre og Romsdal Fylkesmannen i Nordland Fylkesmannen i Oppland Fylkesmannen i Oslo og Akershus Fylkesmannen i Rogaland Fylkesmannen i Sogn og Fjordane Fylkesmannen i Telemark Fylkesmannen i Troms Fylkesmannen i Trøndelag Fylkesmannen i Vestfold Fylkesmannen i Østfold Husbanken Husleietvistutvalget Kartverket Sametinget Statsbygg Valgdirektoratet	Kommunal- og moderniseringsdepartementet Datatilsynet Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) Direktoratet for byggkvalitet Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) Distriktsenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder Fylkesmannen i Buskerud Fylkesmannen i Finnmark Fylkesmannen i Hedmark Fylkesmannen i Hordaland Fylkesmannen i Møre og Romsdal Fylkesmannen i Nordland Fylkesmannen i Oppland Fylkesmannen i Oslo og Akershus Fylkesmannen i Rogaland Fylkesmannen i Sogn og Fjordane Fylkesmannen i Telemark Fylkesmannen i Trøndelag Fylkesmannen i Vestfold Fylkesmannen i Østfold Husbanken Husleietvistutvalget Kartverket Sametinget Statsbygg Valgdirektoratet

Figur 2.55

		Akademikerne
		Meklers forslag
Departementsområde:		
Virksomhet:	Forhandlingssted:	
Øvrige		Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Internasjonalt reindriftssenter		
Kulturdepartementet:		
Kulturdepartementet	Kulturdepartementet	
Arkivverket	Arkivverket	
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	
Lotteri- og stiftelsestilsynet	Lotteri- og stiftelsestilsynet	
Medietilsynet	Medietilsynet	
Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket	
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)	Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)	
Norsk filminstitutt	Norsk filminstitutt	
Norsk kulturråd	Norsk kulturråd	
Norsk lyd- og blindeskribtbibliotek	Norsk lyd- og blindeskribtbibliotek	
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken	Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken	
Riksteatret	Riksteatret	
Språkrådet	Språkrådet	
Øvrige	Kulturdepartementet	
Kunst i offentlige rom (KORO)		
Kunnskapsdepartementet:		
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet	
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	
Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning	Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning	
Høgskolen i Innlandet	Høgskolen i Innlandet	
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk	Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk	
Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda	
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold	
Høgskulen på Vestlandet	Høgskulen på Vestlandet	
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)	
Kompetanse Norge	Kompetanse Norge	
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo	
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga	
Nord universitet	Nord universitet	
Norges Handelshøgskole	Norges Handelshøgskole	
Norges Idrettshøgskole	Norges Idrettshøgskole	

Figur 2.56

	Akademikerne
	Meklers forslag
Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt	Norsk utenrikspolitisk institutt
OsloMet – storbyuniversitetet	OsloMet - storbyuniversitetet
Sameskolen for Midt-Norge	Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statped	Statped
Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Sørøst-Norge	Universitetet i Sørøst-Norge
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
Øvrige	Kunnskapsdepartementet
De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)	
Norges grønne fagskole – Vea	
Sekretariatet for foreldreutvalgene for barnehagen og grunnopplæringen (FUB/FUG)	
Landbruks- og matdepartementet:	
Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
Landbruksdirektoratet	Landbruksdirektoratet
Mattilsynet	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet
Nærings- og fiskeridepartementet:	
Nærings- og fiskeridepartementet	Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren	Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren

Figur 2.57

	Akademikerne
	Meklers forslag
Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
for Svalbard	for Svalbard
Fiskeridirektoratet m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)	Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Havforskningsinstituttet m/avd.	Havforskningsinstituttet
Justervesenet	Justervesenet
Konkurransestilsynet	Konkurransestilsynet
Norsk Romsenter	Norsk Romsenter
Norges geologiske undersøkelse	Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet	Sjøfartsdirektoratet
Patentstyret	Patentstyret
Øvrige	Nærings- og fiskeridepartementet
Klagenemnda for industrielle rettigheter	
Norsk akkreditering	
Sekretariatet for Reglerådet	
Klagenemndssekreteriatet	
Olje- og energidepartementet:	
Olje- og energidepartementet	Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)	Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Oljedirektoratet	Oljedirektoratet
Samferdselsdepartementet:	
Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
Jernbanedirektoratet	Jernbanedirektoratet
Kystverket	Kystverket
Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)	Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Statens havarikommisjon for transport	Statens havarikommisjon for transport
Statens vegvesen	Vegdirektoratet
Statens jernbanetilsyn	Statens jernbanetilsyn
Øvrige	Samferdselsdepartementet
Vegtilsynet	
Senter for oljevern og marint miljø	
Utenriksdepartementet:	
Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
Fredskorpset	Fredskorpset

Figur 2.58

Akademikerne
Meklers forslag
Departementsområde:
Virksomhet:
NORAD
Forhandlingssted:
NORAD

Figur 2.59

Akademikerne

Meklers forslag

Vedlegg 3**Intensjonserklæring om omstilling under trygghet**

Regjeringen ønsker at staten skal være en attraktiv arbeidsplass som evner å rekruttere, beholde og utvikle kompetente arbeidstakere. Satsing på kunnskap og kompetanse vil gi bedre kvalitet i de offentlige tjenestene og bedre utviklingsmuligheter for de ansatte. Kontinuerlig kompetanseutvikling for ledere og medarbeidere er derfor av avgjørende betydning.

Gode offentlige tjenester forutsetter medbestemmelse for ansatte og deres tillitsvalgte, høy produktivitet og trivsel blant arbeidstakerne. Arbeidet med å fornye, forenkle og forbedre offentlig sektor skjer best dersom arbeidsmarkedet er trygt og fleksibelt, samtidig som sysselsettingen er høy. Regjeringen vil videreutvikle trepartssamarbeidet.

Trygghet i omstilling handler om et godt og forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiverne og arbeidstakernes organisasjoner i den enkelte virksomhet, og mellom partene sentralt. Regjeringen mener at reell medbestemmelse i samsvar med Hovedavtalen er det som skaper de mest vellykkede prosessene og de beste resultatene.

Det er viktig for Regjeringen å sikre at flest mulig kan ta del i arbeidslivet, og å forhindre at ansatte skyves ut på passive trygdeordninger i forbindelse med omstilling. Det er etablert gode virkemidler som stimulerer til fortsatt arbeid. Disse skal benyttes aktivt. Ordninger som bidrar til at arbeidstakerne blir stående utenfor arbeidslivet, skal unngås. Omstillingsarbeidet i staten skal ivareta forutsetningene som ligger i avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men samtidig er det fortsatt mange uløste samfunnsoppgaver. Omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekommne innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet.

Omstillingene skal skje så smidig og effektivt som mulig. Prosessene skal foregå innenfor retningslinjene som er fastsatt i "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" i samsvar med hovedtariffavtalens punkt 5.6, Hovedavtalen og Særvtale om virkemidler ved omstillinger i staten.

Akademikerne

Meklers forslag

Vedlegg 4

Pensjonsgivende variable tillegg

iverksatt 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.2016)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling er pensjonsgivende.

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene lokalt eller sentralt, av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg somgis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomisk resultat.

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

7. Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag.
8. Størrelsen av det pensjonsgivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
9. For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av de variable tillegg.

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

10. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400 tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget.

Akademikerne

Meklers forslag

11. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn
kr 66 000.

Figur 2.62

Bestilling av publikasjonar

Offentlege institusjonar:

Tryggings- og serviceorganisasjonen til departementa

Internett: www.publikasjoner.dep.no

E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Privat sektor:

Internett: www.fagbokforlaget.no/offpub

E-post: offpub@fagbokforlaget.no

Telefon: 55 38 66 00

Publikasjonane er også tilgjengelege på
www.regjeringen.no

Trykk: 07 Media AS – 06/2018

