



DET KONGELIGE FORNYINGS-,
ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT

Prop. 128 S

(2011–2012)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Lønnsregulering for arbeidstakere i det
statlige tariffområdet 2012 mv.

Innhold

1	Innledning	5	3	Endringer på statsbudsjettet for 2012	7
2	Lønnsregulering for arbeids- takere i det statlige tariffområdet med virkning fra 1. mai 2012 mv.	5		Forslag til vedtak om lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2012 mv.	9
2.1	Lønnsforhandlinger mv. pr. 1. mai 2012	5			
2.2	Lønnsregulering mv. for embets- menn og de tjenestemenn som ikke er omfattet av hoved- tariffavtalen	7		Vedlegg	
			1	Riksmeklerens møtebok.....	10
			2	Riksmeklerens møtebok.....	11



Prop. 128 S

(2011–2012)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2012 mv.

*Tilråding fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet 8. juni 2012,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Innledning

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet legger med dette fram forslag under kap. 2315 Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet, kap. 1502 Tilskudd til kompetanseutvikling og kap. 1503 Midler til opplæring og utvikling av tillitsvalgte:

1. Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet med virkning fra 1. mai 2012 mv.
2. Endringer i statsbudsjettet for 2012.

2 Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet med virkning fra 1. mai 2012 mv.

2.1 Lønnsforhandlinger mv. pr. 1. mai 2012

Forhandlingene mellom staten ved Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og tjenestemennenes hovedsammenslutninger, LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne, om ny hovedtariffavtale i staten for perioden 1. mai 2012 til 30. april 2014, ble innledet 12. april 2012. Hovedsammenslutningene og staten la fram og begrunnet sine

krav. Partenes rapport fra Statistikk- og beregningsutvalget ble også fremlagt.

Forhandlingene fortsatte fram til den 26. april 2012. LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne krevde forhandlingene avsluttet på møtet samme dag kl. 11.00.

Riksmekleren ble umiddelbart varslet om bruddet, i samsvar med § 14 i lov av 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven). Riksmekleren innkalte partene til innledende møte 2. mai 2012 kl. 10.00.

Den 14., 16. og 18. mai 2012 begjærte hovedsammenslutningene meklingen avsluttet, i samsvar med tjenestetvistloven § 17.

Om morgenen den 24. mai 2012 ble meklingen avsluttet mellom Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og LO Stat, YS Stat og Unio, uten at Riksmekleren fant grunnlag for å sette fram noe meklingsforslag. LO Stat, YS Stat og Unio tok deretter medlemmer ut i streik. Meklingen mellom Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og Akademikerne fortsatte.

Riksmekleren innkalte Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, LO Stat, YS Stat og Unio til sonderinger torsdag 31. mai og partene ble enige om å innlede frivillig mekling fredag 1. juni. Meklingen mellom Fornyings-, administra-

sjons- og kirkedepartementet og Akademikerne fortsatte samme dag.

Riksmekleren fant grunnlag for å fremme et meklingsforslag lørdag 2. juni. Akademikerne aksepterte forslaget, jf. vedlegg 1. LO Stat og YS Stat har anbefalt forslaget og sender det til uravstemning med svarfrist 22. juni kl. 15.00, jf. vedlegg 2.

Unio forkastet forslaget og fortsatte streiken. Partene ble 7. juni enige om at sluttbehandlingen av tariffrevisjonen 2012 Oppgjøret i staten mellom Unio og staten v/Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, får sin endelige avgjørelse ved frivillig nemndsbehandling hvor Rikslønnsnemnda er tvisteløsningsorgan. Dette innebærer at de fortsatt følger hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2010 - 30. april 2012.

Riksmeklerens forslag følger i møtebok av 2. juni 2012, jf. vedlegg 1 og 2 med undervedlegg. Hovedtrekkene i forslaget er som følger:

Generelt

Tariff tilleggene for første avtaleår gir et bidrag til årslønnsveksten på 2,37 pst. Sammen med overhenget på 1,1 pst. og anslaget på lønnsglidningen, gir dette en årslønnsvekst fra 2011 til 2012 på om lag 3,97 pst. I tillegg kommer avsetning på 0,1 pst. i de lokale forhandlingene (resirkulerte midler).

Generelle tillegg på hovedlønns Tabellen – første avtaleår

Med virkning fra 1. mai 2012 er det gitt generelle tillegg på hovedlønns Tabellen i staten (tabell A) i form av en kombinasjon av krone- og prosenttillegg. Fra lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 55 er det gitt et tillegg på 12 000 kroner. Fra og med lønnstrinn 56 til og med lønnstrinn 98 er det gitt et prosenttillegg på 2,7 pst. Det generelle tillegget har både en lavlønnsprofil og likelønnsprofil.

Tabell A er utvidet med tre lønnstrinn på topp fra og med ltr. 99 til og med ltr. 101. Ny hovedlønns tabell fremkommer i vedlegg 1 og 2, under vedlegg 3.

Sentrale tiltak/justeringer – første avtaleår

I første avtaleår iverksettes sentrale tiltak/justeringer pr. 1. juli 2012 innenfor en økonomisk ramme på 0,42 pst. pr. dato. Justeringene bidrar til å videreføre arbeidet med likelønn i det statlige tariffområdet. Endringene fremkommer i vedlegg 1 og 2, under vedlegg 4 og 5.

Lokale forhandlinger – første avtaleår

Med virkning fra 1. september 2012 skal det føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1 pst. av lønsmassen som dekkes av midler som tildeles fra kap. 2315. I tillegg kommer 0,1 pst. (resirkulerte midler) som virksomheten selv må dekke innenfor allerede gitte bevilgninger. Samlet ramme for de lokale forhandlingene i hvert forhandlingsområde blir 1,1 pst. pr. dato av lønsmassen. Partene er enige om at likelønn skal prioriteres i forhandlingene.

Fellesbestemmelsene

Ulempetillegget for pålagt arbeid på lørdag og søndag er økt fra 36 kroner til 40 kroner pr. arbeidet klokke i tidsrommet fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

OU-midler

Bidraget fra arbeidstakerne er økt fra 200 kroner til 300 kroner pr. år. Den samlede avsetningen til OU-midler (midler til opplærings- og utviklingstiltak) er fremdeles 0,24 pst. av den samlede lønsmassen pr. år.

Kompetanseutvikling

Det avsettes 25 mill. kroner til en styrket kompetanseutvikling som skal bidra til å utvikle, fornye og digitalisere statlige virksomheter. Videre avsettes det 6 mill. kroner til videreføring av felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tilknyttede i samarbeidskompetanse og medbestemmelse.

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 for arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til statlige virksomheter. Den nye bestemmelsen gjøres gjeldende fra samme tidspunkt som endringene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven trer i kraft, jf. Prop. 74 L (2011-2012).

Innsats mot ufrivillig deltidsarbeid i staten

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene er enige om å

nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for å kartlegge omfanget av deltid. Arbeidsgruppen skal identifisere bruken av og foreslå tiltak som kan redusere uønsket deltidstilsetting.

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger

Med hjemmel i hovedtariffavtalen avgjør staten etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor lokale forhandlinger i departementsområdene skal føres. Forhandlingsstedene for tariffperioden 2012-2014 ble drøftet og fastsatt med virkning fra 1. mai 2012, jf. vedlegg 1 og 2, undervedlegg 6.

Virkningstidspunkt for lønnsregulering etter ny hovedtariffavtale

For medlemmene i hovedsammenslutningen Akademikerne, gis lønnsreguleringer i ny hovedtariffavtale virkning fra 1. mai 2012.

Normalt ville ny lønn blitt gitt fra avslutningen av en streik. For medlemmene i LO Stat og YS Stat gis lønnsregulering likevel med virkning fra 1. mai 2012 fordi møteboken ikke omtaler virkningstidspunktet, og fordi oppgjøret er beregnet fra 1. mai. For medlemmer i Unio vil virkningstidspunktet ble fastsatt av Rikslønnsnemnda.

2.2 Lønnsregulering mv. for embetsmenn og de tjenestemenn som ikke er omfattet av hovedtariffavtalen

Det er en forutsetning for Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet at lønnsreguleringen fra 1. mai 2012 gjøres gjeldende både for embetsmenn og for de tjenestemenn som ikke er omfattet av hovedtariffavtalen.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet ber om fullmakt til å gjøre hovedtariffavtalen gjeldende fra 1. mai 2012 for embets- og tjenestemenn som ikke er medlemmer av en forhandlingsberettiget organisasjon og som derfor ikke får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i hovedtariffavtale.

Embets- og tjenestemenn som er tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt i egen kontrakt, og er derfor ikke omfattet av av denne lønnsreguleringen.

3 Endringer på statsbudsjettet for 2012

Kap. 2315 Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet

Post 01 Driftsutgifter

Den samlede lønnskostnaden ved lønnsreguleringen for arbeidstakere i det statlige tariffområdet pr. 1. mai 2012, er for tidsrommet 1. mai - 31. desember 2012 beregnet til 2,2 mrd. kroner. Anslaget til bevilgning er beregnet ut fra lønnsmassen i det statlige tariffområdet pr. 1. oktober 2011. Den faktiske bruttovirkningen av lønnsoppgjøret i statsbudsjettet for 2012 vil derfor trolig bli noe høyere enn dette. Helårsvirkningen av oppgjøret for lønnskostnadene vil være om lag 4 mrd. kroner.

Dette anslaget omfatter alle arbeidstakere som får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i hovedtariffavtalen i staten. Merutgifter som følge av forhøyede satser for overtid og arbeidsgiveravgift er med.

Regjeringen legger i tråd med vanlig praksis opp til at ordinære, bruttobudsjetterte forvaltningsorganer som hovedregel skal få kompensert for den budsjettmessige virkningen av lønnsoppgjøret. Virksomheter med arbeidstakere som får lønn administrativt fastsatt i kontrakt, må dekke merutgiften knyttet til disse arbeidstakerne innenfor eksisterende budsjetttrammer. Kompensasjon for budsjettvirkningen foreslås med en bevilgning ut fra et anslag på hva kostnaden vil utgjøre, samt ved å be om at Finansdepartementet får fullmakt til å fordele ut bevilgningen på de relevante budsjettposter. Finansdepartementet orienterer Stortinget om hvordan bevilgningen har blitt fordelt i forbindelse med ny saldering av statsbudsjettet for 2012.

Bevilgningsbehovet i forbindelse med budsjettkompensasjon anslås til 1,6 mrd. kroner. Etter vanlig praksis foreslår derfor regjeringen at kap. 2315 Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet bevilges med 1,6 mrd. kroner, samt at Finansdepartementet får fullmakt til å fordele bevilgningen på de relevante budsjettposter, jf. forslag til romertallsvedtak.

Merutgifter i forbindelse med lønnsreguleringene for forvaltningsorgan med særskilte fullmakter og forvaltningsbedrifter, dekkes som hovedregel innenfor virksomhetenes egne budsjetter.

Kap. 1502 Tilskudd til kompetanseutvikling*Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres*

Staten og tjenestemennenes hovedsammenslutninger satte ved lønnsoppgjøret 2012 av 6 mill. kroner til videreføring av partenes felles opplærings- og utviklingstiltak for ledere og tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse i staten for tariffperioden 2012-2014. Bevilgningen skal gå til regionale og landsdekkende tiltak og til drift av prosjektet. Det foreslås bevilget 3 mill. kroner i 2012. Det vil bli fremmet bevilgningsforslag om resterende 3 mill. kroner i 2013.

Post 70 Tilskudd, kan overføres

Under posten settes det av 25 mill. kroner i tråd med forhandlingene mellom staten og tjenestemennenes hovedsammenslutninger. Midlene skal benyttes i tariffperioden 1. mai 2012 - 30. april 2014. Det foreslås bevilget 12,5 mill. kroner i 2012. Det vil bli fremmet bevilgningsforslag om resterende 12,5 mill. kroner i 2013.

Kap. 1503 Midler til opplæring og utvikling av tillitsvalgte*Post 70 Tilskudd*

Under posten foreslås det en økning på om lag 5,2 mill. kroner. Forslagene er utregnet på grunnlag av årsverk og lønnsmasse i staten pr. 1. oktober 2011.

Kap. 2309 Tilfeldige utgifter*Post 01 Driftsutgifter*

Det er avsatt midler til dekning av merutgiftene ved lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet mv. under kap. 2309 Tilfeldige utgifter, post 01 Driftsutgifter. Bevilgningen på posten vil bli foreslått redusert i en proposisjon om ny saldering av statsbudsjettet 2012 til høsten.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2012 mv.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak om lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2012 mv. i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til vedtak om lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2012 mv.

I

I statsbudsjettet for 2012 gjøres følgende endringer:

Utgifter:

Kap.	Post	Formål	Kroner
2315		Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet	
	01	Driftsutgifter, bevilges med	1 618 000 000
1502		Tilskudd til kompetanseutvikling	
	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, bevilges med	3 000 000
	70	Tilskudd, kan overføres, bevilges med	12 500 000
1503		Midler til opplæring og utvikling av tillitsvalgte	
	70	Tilskudd, forhøyes med	5 241 000
fra kr 144 693 000 til kr 149 934 000			

II

Stortinget samtykker i at det med virkning fra 1. mai 2012 foretas regulering av lønningene mv. for arbeidstakere i det statlige tariffområdet som er medlemmer av Akademikerne, LO Stat og YS Stat i samsvar med Riksmeklerens møtebok av 2. juni 2012. For embets- og tjenestemenn som ikke er medlemmer av organisasjoner som nevnt ovenfor og som derfor ikke får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i hovedtariffavtale, skal det gjelde de samme lønns- og arbeidsvilkår. Embets- og tjenestemenn som er tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt i egen kontrakt.

III

Stortinget samtykker i at Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet får fullmakt til å kunne samtykke i at det blir foretatt tilsvarende

regulering av lønningene mv. som nevnt i punkt II, for arbeidstakere som er medlemmer i Unio. Virkningstidspunktet for lønnsregulering fastsettes særskilt.

IV

Stortinget samtykker i at Kongen på vegne av staten kan bringe tvister i forbindelse med hovedtariffoppgjøret i staten 2012 inn for Rikslønnsnemnda i samsvar med lov av 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister § 31, annet ledd.

V

Stortinget samtykker i at Finansdepartementet får fullmakt til å fordele bevilgningen under kap. 2315 Lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet, post 01 Driftsutgifter, på de av postene i statsbudsjettet som har lønnsbevilgning.

Vedlegg 1**Riksmeklerens møtebok****RIKSMEKLERENS MØTEBOK**

i sak 2012-012

AKADEMIKERNE
på den ene side

og

STATEN v/ FORNYINGS- ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET (FAD)
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2012 – Statsoppgjøret

Den 2., 3., 9., 11., 14., 15., 18., 21., 22., 23., 24., 25., 29., 30. og 31. mai, og 1. og 2. juni 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Kari Gjesteby.

Til stede for partene:

Akademikerne:

Rikke C. Ringsrød, Per Egeness, Greta Torbergsen, Odd Håker, Annette Narverud, Jon Ole Whist, John Frammer, Lars Haneborg, Roger Matberg, Anne Therese Tuft Lie, Liv-Grethe Kolberg, Marianne Lindmark-Pedersen, Joakim Solhaug, Johnny Marken, Anne-Sophie Redisch, Anette Bjørlin Basma, Dag Fossli, Kari Tønnesen Nordli, Siw Tyldum, Wencke Sartori Eide, Svein-Håkon Forvik, Svein Kvaløy jr. og Per Ole Hansen.

Staten v/ Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet:

Merethe Foss Liverud, Per Kristian Knutsen, Grete A. Jarnæs, Bård Westbye, Marianne Kringlebotn, Roger Nordhagen, Yngvar Tveit Espen Gaard, Lidia Logacheva og Yvonne Larssen.

Det ble fremlagt:

1. Melding om brudd i forhandlingene mellom partene, mottatt 26. april 2012.
2. Riksmeklerens innkalling til meklingsmøte, datert 26. april 2012.
3. Akademikernes begjæring om at meklingsmøtet avsluttes, datert 16. mai 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

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

Meklingen ble avsluttet kl. 04.30.


Kari Gjesteby

Figur 1.1

Vedlegg 2**Riksmeklerens møtebok****RIKSMEKLERENS MØTEBOK**

i sak 2012-009, 2012-010 og 2012-011

LO STAT,

YS STAT og

UNIO

på den ene side

og

STATEN v/ FORNYINGS- ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET (FAD)
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2012 – Statsoppgjøret

Den 1. og 2. juni 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Kari Gjestebø og medmekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

LO stat:

Tone Rønoldtangen, Eivind Gran, Kari Kjerkol, Randi Stensaker, Tor Jørgen Lindahl, Odd Jørgen Sørensen, Stein Erik Syrstad, Egil Andre Aas, Bjørn Henriksen, Mimmi Kvisvik, Ingrid Myran, Gerd Kristiansen, Sigurd Ø. Kambestad, Renée Rasmussen, Rita Bråten, Asle Aase, Geir Bjørkli, Kjellfrid T. Blakstad, Arvid Tønnesen, John Leirvaag, Anita K. Solhaug, Thomas Sandvik, Guro Vadstein, Vibecke Solhaug, Anne Henriksen, Oddbjørn Nilsen, Kjell Atle Brunborg, Tor Pålerud, Alf Edvard Masternes, Tore Karl Sønstevoid, Nina Helland, Jarle Eide, Anne Finborud og Odd Langklop.

YS stat:

Pål N. Arnesen, Kristine Sandvik, Anne S. Henriksen, Fredrik Støtvig, Jens B. Jahren, Monica Deildok, Christine Ugelstad Svendsen, Roger Mandal, Knut Are Svenkerud, Ole Johnny Fagerlid, Knut Ringen, Hans-Erik Skjæggerud, Ole Martin Nodenes, Per Magnar Stavland, Solveig H. Dahl, Ingerid Bjercke, Paul Pedersen, Marit Momrak Wright, Liv Hilde Hansen, Odd Jenvin, Ingunn Bråten, Jens Chr. Batt, Helle Stensbak og Eva Lorentzen.

Unio:

Arne Johannessen, Sigrid Lem, Bjarne Hodne, Eirik Rikardsen, Sigve Bolstad, Victor-Bjørn Nielsen, Unn Alma Skatvold, Magne Rydland, Bjørg Sundøy, Kari Tangen, Thea Wessel Jørgensen, Ruth-Line Walle-Hansen, Jorunn Solgaard, Rune Johnsrud, Brit-Toril Lundt, Gry Jorunn Holmen og Per Engebretsen.

Staten v/ Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet:

Merethe Foss Liverud, Per Kristian Knutsen, Grete A. Jarnæs, Bård Westbye, Yvonne Larssen, Lidia Logacheva og Espen Gaard.

Figur 2.1

Det ble fremlagt:

1. Riksmeklerens møtebok datert 2., 3., 9., 11., 14., 15., 18., 21., 22., 23. og 24. mai 2012.
2. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

LO Stat sender forslaget ut til uravstemming med anbefaling.
Svarfrist ble satt til 22. juni 2012 kl. 15.00.

YS Stat sender forslaget ut til uravstemming med anbefaling.
Svarfrist ble satt til 22. juni 2012 kl. 15.00.

Unio forkastet forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 06.00.


Kari Gjesteby

Figur 2.2

Undervedlegg 1**Til protokollen**

Til protokollen

1). Utsiktene for lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien for inneværende år er usikre. Partene er enige om å ha en gjennomgang av lønnsutviklingen i 2012 for de statsansatte sammenlignet med lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien (NHO bedrifter).

Denne gjennomgangen foretas av Statistikk- og beregningsutvalget i staten når rapporten "Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013" fra Det tekniske beregningsutvalget foreligger.

Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet for mellomoppgjøret i 2013, og reflekteres i de tillegg som gis fra 1. mai 2013.

2). De lokale partene i Forsvaret skal avtale overføringsregler (kvalifikasjonskrav) for stillinger som skal innplasseres i ny lønnsramme 35 og 38. Overføringsreglene skal avtales før årets lokale forhandlinger gjennomføres.

3). FAD utarbeider i samråd med HS nærmere veiledning i Statens personalhåndbok for bruk av velferdspermisjon etter HTA § 22, herunder omsorg for nære pårørende.

4). Alle stillingskoder i LR 13 overføres til LR 17. De ansatte innplasseres i LR 17 med den ansiennitet og det LR alternativet de har pr 30.6.2012.

Ansatte i stillingskode 1064 overføres til kode 1065 pr 1.7.2012. Stillingskode 1064 utgår pr 30.6.2012.

Figur 2.3

Undervedlegg 2**Hovedtariffavtalen i staten****HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN 1. MAI 2012 – 30. APRIL 2014****1 Sentrale bestemmelser****1.1 Innledning****1.1.1 Parter**

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) på den ene side og LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Stat, Akademikerne og Unio på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn tilsatte i heltidsstilling.
3. Læringer 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 Ekstraervert

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.

1.1.5 Samboere

Samboere, jf. fellesbestemmelsene § 2 har nr. 9, de samme rettigheter som det ektefeller har etter hovedtariffavtalen, sentrale og lokale særavtaler.

1.2 Lønnstabeller

- 1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.
- 1.2.2 Tabell B – tilleggslønnstabell, se vedlegg 1.
- 1.2.3 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov).

Figur 2.4

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 Fagarbeider/arbeidsleder

1.3.3.1 Fagarbeider

Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.

1.3.3.2 Arbeidsleder

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig tillegg etter B-tabellen for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen (samlet etter A- og B-tabellen) 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.

1.3.3.3 Arbeidslederbegrepet

Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere forstås 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 tillegg på lønnstabell B, 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.

1.3.3.4 Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges FAD.

Figur 2.5

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

1.4.1 Endringer i lønnplasseringer

1.4.1.1 Første avtaleår

I første avtaleår iverksettes sentrale forhandlinger pr 1. juli 2012 innenfor en økonomisk ramme på 0,42 % pr. dato. Endringene fremgår av vedlegg 1.

1.4.1.2 Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a) Fastsette antall lønnsrammer og deres utforming.
- b) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i.
- c) Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger.
- d) Fastsette godskrivingsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter.
- e) Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode.
- f) Opprette/endre stillingskoder.
- g) Dersom partene er enige om det, kan det også føres forhandlinger om avsetning til særskilte lokale potter.

1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

1.4.2.1 Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det:

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom.
- b) er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere departementsområder.

Dersom partene er enige om det kan en også ta opp spørsmål som omfatter stillinger/arbeidstakere innen et departementsområde.

Krav som er fremmet – men ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de samme stillinger/arbeidstakere etter pkt. 1.4.1.

1.4.2.2 Virkemidler

Figur 2.6

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

- a) Stillinger/arbeidstakere plassert i lønnsramme kan gis endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Stillinger/arbeidstakere med lønnsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
- c) Stillinger/arbeidstakere kan omgjøres til ny stillingskode.
- d) Tilstå tilleggsansiennitet.
- e) Tilstå tillegg etter B-tabellen og kronetillegg.
- f) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i.

Dersom partene er enige om det, kan det også føres forhandlinger om:

- g) Å endre lønnsrammer og lønnsspenn.
- h) Overgang mellom lønnsramme og lønnsspenn.

1.4.2.3 Frist

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelse avtales mellom partene.

1.4.2.4 Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 Tvist

Dersom det ikke oppnås enighet ved forhandlingene, kan hver av partene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg. Varsel om dette må gis de øvrige forhandlingsparter senest tre uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 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.

1.4.4 Reguleringsbestemmelse 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

Figur 2.7

nomielle lønnsutvikling for tilsatte 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 2013.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

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

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

2.2 Forhandlingsregler

2.2.1 Krav

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

2.2.2 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.

2.2.3 Deltakere

Forhandlingene skal som hovedregel føres av arbeidsgiver på forhandlingsstedet og tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene **omfatter**.

Arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte i organisasjoner på høyere nivå har likevel rett til å være til stede i forhandlingsmøtene.

Partene er enige om at dette bør skje unntaksvis, og at når det skjer skal motparten på høyere nivå varsles.

2.2.4 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Før de årlige lokale forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn m.v. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. **Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene.** Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Figur 2.8

De sentrale parter 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.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
3. **Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.**
4. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
5. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.
6. **Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.**
7. 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.
8. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.2.5 Utsettelse og avslutning

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.

2.2.6 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll **ved avslutningen av forhandlingene**. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2.3 Lokale forhandlinger

2.3.1 Lokal lønnspolitikk

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet **utarbeider** med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, **kompetanse og ansvar**, midlertidige tilsatte og tilsatte i permisjon ivaretas.

Figur 2.9

I den lokale lønnspolitikken skal partene søke å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

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

2.3.2 Forhandlingssted

- a) Staten avgjør hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Før dette bestemmes skal spørsmålet drøftes mellom FAD og hovedsammenslutningene.
- b) Forhandlingsstedene må være avklart før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet.
- c) Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser. På forhandlingsområder merket "øvrige" er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.
- d) Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt, avklarer de sentrale parter hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden.
- e) Dersom partene på forhandlingsstedet er enige om det, kan det føres forberedende forhandlinger i departementsområder som ikke er eget forhandlingssted. Resultatet av de forberedende forhandlingene kan ikke iverksettes før godkjenning av partene på forhandlingsstedet foreligger.

2.3.3 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. I tillegg kommer eventuelt overskudd som følge av lønssendring ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler). FAD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingsområdet. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønsmassen.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten.

Med virkning fra **1. september 2012** er partene enige om at det forhandles innenfor en ramme på **1,0 %** pr. dato av lønsmassen. I tillegg avsettes **0,1 %** pr. dato i resirkulerte midler.

Likelønn skal prioriteres.

Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2012**.

Ved forhandlingssteder der øverste leder er tatt ut av hovedtariffavtalen, kan øverste leder etter avtale med de tillitsvalgte fastsette lønssendring for ledere på neste ledernivå, som er

Figur 2.10

omfattet av hovedtariffavtalen. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Partene avklarer hvilke ledere neste ledernivå omfatter. Ved uenighet bringes spørsmålet inn for de sentrale parter. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt fastsatt pott.

Ved forhandlingssteder der øverste leder er omfattet av hovedtariffavtalen, kan nærmeste overordnede myndighet etter avtale med de tillitsvalgte på samme nivå fastsette lønnsendring for vedkommende. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt fastsatt pott.

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

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

2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas **det** også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
- b) **er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, 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.**

Merknad:

Partene er enige om at "de som har bidratt til tiltaket" kan omfatte samtlige arbeidstakere eller gruppe av arbeidstakere i virksomheten.

- 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.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av pkt. a) avgrenses til en eller to ganger pr. år. Forhandlinger etter pkt. c) tas så snart som mulig etter at endringen har funnet sted. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.

Figur 2.11

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere 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 likestillingsloven § 5.

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.

2.3.5 Produktivitetsavtale

Partene lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbar.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere.
- d) Produktivetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.
- e) Størrelsen på den produktivetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivetsnivå som på forhånd var i virksomheten og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten.
- f) Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.
- g) Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.
- h) Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.

Figur 2.12

- i) Den bedrede lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivitetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.

2.3.6 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.3.3, 2.3.4 og 2.3.5 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstakere i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- e) Opprette og endre særavtaler.
- f) Tilstå tilleggsansiennitet.
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen.
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.
- i) Virkemidlene i bokstav a) - h) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

Under forhandlinger på pkt. 2.3.4 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. bokstav e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

Under pkt. 2.3.4 nr. 1 b) Særlige grunnlag og 2.3.5 Produktivitetsavtale vil det være anledning til å avtale at innsparingen kan benyttes til andre formål - for eksempel opplæring eller velferdsformål.

2.3.7 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår m.v. som har automatisk virkning utover eget forhandlingsområde.

2.3.8 Tilsetning i ledig stilling m.v.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.

De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.

Figur 2.13

Tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Dette skal skje etter at spørsmålet har vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har brakt saken inn til avgjørelse.

2. Ved lønns plassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

2.3.9 Tvist

2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag

Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlingene, kan hver av partene kreve tvisten voldgiftsbehandlet etter tjenestetvistloven §§ 27–29. Varsel om dette må gis de øvrige forhandlingsparter senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes voldgiftsorganet innen 3 uker.

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

Voldgiftsorganet kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

Ved forhandlinger om endring av lønns plasseringer etter pkt.2.3.3 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.3.4 nr. 1a), b) og c), kan hver av partene som har ført forhandlingene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.3.9.2 Særavtaler

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

2.3.9.3 Produktivitetsavtale

Dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken løses ved voldgift dersom samtlige parter er enige i dette.

2.3.9.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal **FAD og hovedsammenslutningene** orienteres i god tid om tvisten slik at de får anledning til å uttale seg.

Figur 2.14

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 dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen 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.

§ 2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. for eksempel § 11 nr. 1. Deltidstilsattes 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 heldagsstilling.
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. Tjenesteanseennitet er:
 - tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
 - eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
 - tilleggssanseennitet som gis etter reglene i nr. 6.
 - permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggssanseennitet er:
 - anseennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.
 - bedret anseennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. Med virksomhet/driftsenhet legges samme definisjon til grunn som i hovedavtalen § 40.
8. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
9. Som samboere regnes:

Figur 2.15

- 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. FAD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.

10. Med deltidstilsatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering 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 tilsetting

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og 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 deltidstilling 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 tilsetting godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

Figur 2.16

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 lønnplan 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 tilsetning i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i **ltr. 47** og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. 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 tilsetning godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige 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, polititjeneste og siviltjeneste, 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 utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. FAD 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

Figur 2.17

også § 1nr. 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 arbeidstid 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 arbeidstid 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 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom FAD 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.

Figur 2.18

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 FAD og hovedsammenslutningene til godkjenning 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

1.
 - a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
 - c) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).

2. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid.

Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.

Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
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.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder,

Figur 2.19

regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

§ 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 utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt 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.

§ 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 etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.
3. 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.
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 deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens

Figur 2.20

Pensjonskasse, skal 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 han hadde da yrkesskaden inntraff.
6. Deltidstilsatte 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, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf. § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsettingsforhold. Dersom en deltidstilsatt 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 vare.
2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av 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 folketryktdoven § 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 overta vedkommendes tjenesteplikter.

Figur 2.21

2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som benyttes i virksomheten.

3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).
4. FAD kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger.

§ 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. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt 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 når arbeidstakerne:
 - a) følger dem de er satt til å lede
 - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
 - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.
5. Deltidstilsatte 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.

Figur 2.22

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 (ukefridag) 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 FAD og hovedsammenslutningene til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag 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.

Deltidstilsatte 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 turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag 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.

§ 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. klokke time 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 natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.

~ ~

Figur 2.23

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 12,00 pr. arbeidstime.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på **kr 40,00** pr. arbeidstime 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 4,00 pr. løpende time.
Fra kl. 20.00-06.00 kr 8,00 pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr 110,00 pr. hver 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 såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidete 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 %.

Figur 2.24

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 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) 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 overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsene § 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 kompensasjonsformer.
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.

Figur 2.25

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. 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.

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

2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønnsretten i nr. 1 ovenfor.

Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager, skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.

3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som **er midlertidig tilsatt**, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. 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.
5. 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 svangerskapspengene 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.

--

Figur 2.26

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. Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter 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

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 funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år 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 funksjonshemmede barn 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 deltakelse på foreldrekurs 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, likevel slik at de

Figur 2.27

samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av 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.

§ 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, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen.

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 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 hovedregulativlønn. 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.

Figur 2.28

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskedeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskedeforsikringsloven 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 eller samboer: $10 G$.
 - B. Hvert barn under 25 år: $4 G$.Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg $1 G$ til hvert barn under 25 år.
 - C. 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. FAD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte 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.

Figur 2.29

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 tilsettingsforholdet 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.
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 utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
 - C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
 FAD fastsetter nærmere regler.
7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet 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

--

Figur 2.30

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 følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning fra 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte 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 ytelse etter § 23.

Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til tilsatte 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.

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

For arbeidstakere som fratrer 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 pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt året

Figur 2.31

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.

Deltidstilsatte 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 1 700 kroner pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som fratrer med AFP tilstås en yttelse 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 fratrer med AFP i en alder av 65 eller 66 år 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 avsnitt, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

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.

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 tilbudet om avtalefestet pensjon, fortsetter som AFP-pensjonist 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 tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens

Figur 2.32

pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på 1 700 kroner pr. mnd.

4.2.7 Regulering

AFP reguleres på samme måte som tjenstepensjoner 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 B-tabellen

B-tabellens satser reguleres ikke.

5.2 Særlige lønnstillegg mv.

Særlige lønnstillegg mv. reguleres ikke.

5.3 Akkordarbeid

For tjenstemenn som arbeider på akkord, er det forutsetningen at akkordene reguleres slik at akkordfortjenesten (ut over regulativlønn) økes med 2/3 av det generelle lønnstillegg. Den praktiske gjennomføring finner sted etter drøftelser mellom virksomheten og de berørte organisasjoner. Så fremt det i avtaleperioden skulle bli innført nye akkordsystemer, er det partenes forutsetning at forhandlinger skal kunne opptas om akkordgrunnlagets størrelse.

5.4 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil 1,7 mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av FAD.

5.5 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 lønsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes **kr. 300,-** i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.6 Kompetanseutvikling

Kompetanse er viktig for utviklingen av statlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet.

Figur 2.33

Partene vil legge til rette for en styrket kompetanseutvikling **som skal bidra til å utvikle, fornye og digitalisere statlige virksomheter**. Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging for de ansatte og lederne skal gjøre virksomhetene bedre i stand til å møte nye krav til tjenesteyting.

Partene vil bidra til en forsterket innsats for et mer inkluderende arbeidsliv.

Det settes av **25 mill. kroner** for å stimulere til utviklingstiltak, som skal gi virksomhetene ny kompetanse innen:

- Større mangfold blant arbeidstakerne og oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv.
- Organisasjons- og ledelsesutvikling for økt involvering av medarbeidere/tillitsvalgte, herunder prosjekter for lokal personal- og lønnspolitikk, læring på arbeidsplassen, utvikling av metoder og verktøy for kompetanse- og karriereutvikling og utvikling av lærende organisasjoner.
- Arbeid for å hindre utstøting og tilrettelegge for at arbeidstakere kan fortsette i aktivt arbeid.

Støtte til kompetansetiltak forutsetter at erfaringene fra prosjektene kan spres og føre til kunnskapsdeling på tvers av statlige virksomheter. **Mottakende virksomheter må være villig til å bidra til dette.** Partene sentralt kan bruke en del av midlene til spredningstiltak, samt utviklingstiltak for alle virksomhetene.

FAD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen. Partene vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene i virksomheten. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverk.

Det avsettes **6 mill. kroner** til videreføring av felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse.

Tiltakene skal **fortsatt legge hovedvekten på kunnskap om hovedavtalen** og hovedtariffavtalen i staten, samt øvrige lover og avtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår i staten. **Andre tema som kan fremme godt samarbeid og medbestemmelse, kan vurderes som del av tiltakene.**

FAD og hovedsammenslutningene **sørger i fellesskap for at tiltakene fortsatt gjennomføres i samarbeid med regionale nettverk.**

5.7 Omstilling og effektivisering i staten

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

Figur 2.34

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

5.8 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 hovedtariffavtalen, hovedavtalen, sentrale særavtaler og andre relevante lokale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre FAD 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 innholde 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. Varselet 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 arbeidstakerorganisasjonen/e er medlem av.
5. Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer m.v., skal FAD og hovedsammenslutningene oppta forhandlinger i h.h.t pkt. 1.4. Den enkelte arbeidstaker skal, så langt det er 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 m.v., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom FAD og hovedsammenslutningene.

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

5.9 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 fratrekken.

5.9.1 Staten

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

Figur 2.35

Fra 62 år:

- 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.

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1. Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

5.9.2 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.

5.10 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 tjenestemannsloven § 3B og hovedtariffavtalen/særavtaler 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 tjenestemannsloven § 3C nr. 1, 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 tjenestemannsloven § 3C nr 4.
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 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.

Figur 2.36

5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. Hovedavtalen i staten §§ 11 og 12. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Merknad

Nytt punkt 5.10 gjøres gjeldende fra samme tidspunkt som lovenes endringer trer i kraft jf. Prop. 74 L (2011-2012).

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 gis 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. Partene er enige om å forskuttere den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstaker har rett til fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Dersom det blir besluttet å innføre den resterende del av den femte ferieuken som en alminnelig ordning, jf. ferieloven § 15, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
4. Feriepenger for den resterende del av den femte ferieuken beregnes og utbetales i samsvar med inngått avtale mellom de sentrale parter.
5. Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Dersom det blir besluttet å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at de ovennevnte prosentsatser for opptjeningsåret legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

6. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette, jf. ferieloven § 6 nr. 2.

Figur 2.37

7. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengen.
8. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengen.
9. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, og på en slik måte at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter vil oppfordre lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til effektiv tjenesteproduksjon og et godt servicetilbud til publikum blir ivarettatt, for eksempel ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske, jule- og nyttårshelgen.
10. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
11. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.
12. For grupper av arbeidstakere hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.
13. Ordningen med avtalefestet ferie for stillinger i statlige grunn- og videregående skoler skal gjennomføres på følgende måte:

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

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 2012 og gjelder til og med 30. april 2014.

8 Rettstvist

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

9 Protokolltilførsler

NR. 1

For undervisningspersonalet i statlige grunn- og videregående skoler inngås det tilpasningsavtale til fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen for tariffperioden der dette er nødvendig på grunn av disse skolenes egenart.

NR. 2

Som følge av tilpasning til arbeidsmiljøloven, er Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene enige om at endringene i hovedtariffavtalen pr. 1. mai 2006 av

Figur 2.38

begrepene "dag" til "døgn" og "ordinær arbeidstid" til "alminnelig arbeidstid", ikke innebærer noen realitetsendringer av bestemmelsene i forhold til forståelse og praktisering pr. 30. april 2006.

Endringene i § 7 nr. 1 fra "40 timer" til "37,5 timer" innebærer ingen realitetsendring av bestemmelsen om den ukentlige arbeidstid i forhold til forståelse og praktisering pr. 30. april 2006, jf. arbeidstidsforkortelsen i staten pr. 1. januar 1987.

NR. 3

I tariffperioden 2010-2012 arbeidet partene med problemstillingene knyttet til HTA's geografiske virkeområde, se Rapport fra partssammensatt rådgivergruppe av 28. februar 2012 pkt 4.2.

Partene er enige om å nedsette en ny partssammensatt arbeidsgruppe for å arbeide videre med geografisk virkeområde. Arbeidet skal avsluttes innen 1. april 2013.

NR. 4

I Meld. St. 29 (2010-2011) Arbeidslivsmeldingen viser regjeringen til at det er avgjørende at partene i arbeidslivet viderefører og forsterker innsatsen mot ufrivillig deltid og for heltid, både i privat og offentlig sektor.

FAD og hovedsammenslutningene nedsetter en partssammensatt arbeidsgruppe for å kartlegge omfanget av deltid. Arbeidsgruppen skal identifisere bruken av uønsket deltid og foreslå tiltak som kan redusere uønsket deltidstilsetning. Arbeidsgruppens rapport skal foreligge innen mars 2013.

Undervedlegg 3**Hovedlønntabell**

HOVEDLØNNSTABELL						
Lønnstrinn	30.04.2012	01.05.2012		Lønnstrinn	30.04.2012	01.05.2012
1	214 900			52	418 500	430 500
2	217 400			53	426 000	438 000
3	219 900			54	433 100	445 100
4	222 400			55	440 900	452 900
5	224 900			56	448 300	460 400
6	227 400			57	456 100	468 400
7	229 900			58	464 300	476 800
8	232 400			59	472 600	485 400
9	234 900			60	480 900	493 900
10	237 400			61	490 100	503 300
11	239 900			62	499 500	513 000
12	242 400			63	509 300	523 100
13	244 900			64	519 000	533 000
14	247 400			65	528 600	542 900
15	250 100			66	538 200	552 700
16	253 200			67	548 200	563 000
17	256 600			68	557 600	572 700
18	260 000			69	568 500	583 800
19	263 500	275 500		70	579 600	595 200
20	267 000	279 000		71	593 500	609 500
21	270 600	282 600		72	604 200	620 500
22	274 200	286 200		73	614 800	631 400
23	277 900	289 900		74	626 000	642 900
24	281 700	293 700		75	638 200	655 400
25	285 700	297 700		76	654 800	672 500
26	289 700	301 700		77	671 100	689 200
27	293 400	305 400		78	692 800	711 500
28	297 100	309 100		79	714 600	733 900
29	300 800	312 800		80	736 500	756 400
30	304 500	316 500		81	758 000	778 500
31	308 100	320 100		82	778 800	799 800
32	311 900	323 900		83	799 500	821 100
33	315 700	327 700		84	820 300	842 400
34	319 500	331 500		85	846 300	869 200
35	323 500	335 500		86	872 200	895 700
36	327 600	339 600		87	898 200	922 500
37	332 000	344 000		88	918 900	943 700
38	336 500	348 500		89	939 700	965 100
39	341 000	353 000		90	960 500	986 400
40	345 800	357 800		91	981 300	1 007 800
41	350 500	362 500		92	1 002 000	1 029 100
42	356 000	368 000		93	1 022 800	1 050 400
43	361 300	373 300		94	1 043 500	1 071 700
44	367 100	379 100		95	1 064 400	1 093 100
45	372 700	384 700		96	1 084 700	1 114 000
46	378 600	390 600		97	1 105 100	1 134 900
47	384 900	396 900		98	1 125 400	1 155 800
48	391 300	403 300		99		1 175 800
49	398 000	410 000		100		1 195 800
50	404 600	416 600		101		1 215 800
51	411 400	423 400				

Figur 2.40

Undervedlegg 4**2 Lønnsrammer**

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1. juli 2012

		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																											
LR01	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													

LR02	1	19	20		21		22		23		24	26						27		28	29	31							
	2	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	32							
	3	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	33							
	4	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	34							
	5	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	35							
	6	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	36							
	7	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	37							
	8	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	38							
9-21		(31-43)																											

LR03	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	31								
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	32								
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	33								
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	34								
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	35								
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	36								
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	37								
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	38								
9-21		(31-43)																											

LR04	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	33							
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	34							
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	35							
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	36							
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	37							
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	38							
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	39							
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	37	40							
9-21		(33-45)																											

LR05	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													

Figur 2.41

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansienhet																											
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28							
nr.	alt.	Lønnstrinn																											
LR06	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													

LR07	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													

LR08	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													

LR09	1	23	24		25		26		27		28	29		30					31		32		34		35		36		37
	2	24	25		26		27		28		29	30		31					32		33		34		35		36		37
	3	25	26		27		28		29		30	31		32					33		34		35		36		37		38
	4	26	27		28		29		30		31	32		33					34		35		36		37		38		39
	5	27	28		29		30		31		32	33		34					35		36		37		38		39		40
	6	28	29		30		31		32		33	34		35					36		37		38		39		40		41
	7	29	30		31		32		33		34	35		36					37		38		39		40		41		42
	8	30	31		32		33		34		35	36		37					38		39		40		41		42		43
9-21		(34-46)																											

LR10	1	26	27		28		29		30		31	32		33					34		35		36		37		38		39
	2	27	28		29		30		31		32	33		34					35		36		37		38		39		40
	3	28	29		30		31		32		33	34		35					36		37		38		39		40		41
	4	29	30		31		32		33		34	35		36					37		38		39		40		41		42
	5	30	31		32		33		34		35	36		37					38		39		40		41		42		43
	6	31	32		33		34		35		36	37		38					39		40		41		42		43		44
	7	32	33		34		35		36		37	38		39					40		41		42		43		44		45
	8	33	34		35		36		37		38	39		40					41		42		43		44		45		46
9-21		(37-49)																											

Figur 2.42

[illegible]

Figur 2.43

2 LØNNSRAMMER

Gjeldende fra 1. juli 2012

		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																											
LR16	1	29	30	31		32		33		34		35							38										
	2	30	31	32		33		34		35		36							39										
	3	31	32	33		34		35		36		37							40										
	4	32	33	34		35		36		37		38							41										
	5	33	34	35		36		37		38		39							42										
	6	34	35	36		37		38		39		40							43										
	7	35	36	37		38		39		40		41							44										
	8	36	37	38		39		40		41		42							45										
9-21		(38-50)																											

LR17	1	31	32	33	34	35		36		37		38							39							41			
	2	32	33	34	35	36		37		38		39							40							42			
	3	33	34	35	36	37		38		39		40							41							43			
	4	34	35	36	37	38		39		40		41							42							44			
	5	35	36	37	38	39		40		41		42							43							45			
	6	36	37	38	39	40		41		42		43							44							46			
	7	37	38	39	40	41		42		43		44							45							47			
	8	38	39	40	41	42		43		44		45							46							48			
9-21		(41-53)																											

LR18	1	41	42		43		44		45	46	47							48		49						51			
	2	42	43		44		45		46	47	48							49		50						52			
	3	43	44		45		46		47	48	49							50		51						53			
	4	44	45		46		47		48	49	50							51		52						54			
	5	45	46		47		48		49	50	51							52		53						55			
	6	46	47		48		49		50	51	52							53		54						56			
	7	47	48		49		50		51	52	53							54		55						57			
	8	48	49		50		51		52	53	54							55		56						58			
9-21		(51-63)																											

LR19	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													

LR20	1	36	37		38		40	41	42	43	45	47	48	50															
	2	37	38		39		41	42	43	44	46	48	49	51															
	3	38	39		40		42	43	44	45	47	49	50	52															
	4	39	40		41		43	44	45	46	48	50	51	53															
	5	40	41		42		44	45	46	47	49	51	52	54															
	6	41	42		43		45	46	47	48	50	52	53	55															
	7	42	43		44		46	47	48	49	51	53	54	56															
	8	43	44		45		47	48	49	50	52	54	55	57															
9-21		(50-62)																											

Figur 2.44

2 LØNNSRAMMER

Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansienhet																											
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28							
nr.	alt.	Lønnstrinn																											
LR21	1	37	38		39		40		41		42	46																	
	2	38	39		40		41		42		43	47																	
	3	39	40		41		42		43		44	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																	
9-21		(46-58)																											
LR22	1	36	37		38		39		40		41	43																45	
	2	37	38		39		40		41		42	44																46	
	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	
9-21		(45-57)																											
LR23	1	41	42		43		44		45	46	47	48							49		50	51	53						
	2	42	43		44		45		46	47	48	49							50		51	52	54						
	3	43	44		45		46		47	48	49	50							51		52	53	55						
	4	44	45		46		47		48	49	50	51							52		53	54	56						
	5	45	46		47		48		49	50	51	52							53		54	55	57						
	6	46	47		48		49		50	51	52	53							54		55	56	58						
	7	47	48		49		50		51	52	53	54							55		56	57	59						
	8	48	49		50		51		52	53	54	55							56		57	58	60						
9-21		(53-65)																											
LR24	1	57	58	59	60		61		62		63		65																
	2	58	59	60	61		62		63		64		66																
	3	59	60	61	62		63		64		65		67																
	4	60	61	62	63		64		65		66		68																
	5	61	62	63	64		65		66		67		69																
	6	62	63	64	65		66		67		68		70																
	7	63	64	65	66		67		68		69		71																
	8	64	65	66	67		68		69		70		72																
9-21		(65-77)																											
LR25	1	47	48		49		50		51		52	53		54		55		59											
	2	48	49		50		51		52		53	54		55		56		60											
	3	49	50		51		52		53		54	55		56		57		61											
	4	50	51		52		53		54		55	56		57		58		62											
	5	51	52		53		54		55		56	57		58		59		63											
	6	52	53		54		55		56		57	58		59		60		64											
	7	53	54		55		56		57		58	59		60		61		65											
	8	54	55		56		57		58		59	60		61		62		66											
9-21		(59-71)																											

Figur 2.45

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansjennitet																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
--	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Figur 2.46

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1. juli 2012

		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																							
LR31	1	45	46		47		48		49		50	51		52	53		55	59							
	2	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	60							
	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							
9-21		(59-71)																							
LR32	1	19	20		21		22		23		24	25					26		27		30				
	2	20	21		22		23		24		25	26					27		28		31				
	3	21	22		23		24		25		26	27					28		29		32				
	4	22	23		24		25		26		27	28					29		30		33				
	5	23	24		25		26		27		28	29					30		31		34				
	6	24	25		26		27		28		29	30					31		32		35				
	7	25	26		27		28		29		30	31					32		33		36				
	8	26	27		28		29		30		31	32					33		34		37				
9-21		(30-42)																							
LR33	1	21	22		23		24	25		26		27				28				29		31			
	2	22	23		24		25	26		27		28				29				30		32			
	3	23	24		25		26	27		28		29				30				31		33			
	4	24	25		26		27	28		29		30				31				32		34			
	5	25	26		27		28	29		30		31				32				33		35			
	6	26	27		28		29	30		31		32				33				34		36			
	7	27	28		29		30	31		32		33				34				35		37			
	8	28	29		30		31	32		33		34				35				36		38			
9-21		(31-43)																							
LR34	1	24	25	26	27		28		29	30		31					33								
	2	25	26	27	28		29		30	31		32					34								
	3	26	27	28	29		30		31	32		33					35								
	4	27	28	29	30		31		32	33		34					36								
	5	28	29	30	31		32		33	34		35					37								
	6	29	30	31	32		33		34	35		36					38								
	7	30	31	32	33		34		35	36		37					39								
	8	31	32	33	34		35		36	37		38					40								
9-21		(33-45)																							
LR35	1	35	36	38		39		40		41	42	43	45	47		48		49		50	51	52			
	2	36	37	39		40		41		42	43	44	46	48		49		50		51	52	53			
	3	37	38	40		41		42		43	44	45	47	49		50		51		52	53	54			
	4	38	39	41		42		43		44	45	46	48	50		51		52		53	54	55			
	5	39	40	42		43		44		45	46	47	49	51		52		53		54	55	56			
	6	40	41	43		44		45		46	47	48	50	52		53		54		55	56	57			
	7	41	42	44		45		46		47	48	49	51	53		54		55		56	57	58			
	8	42	43	45		46		47		48	49	50	52	54		55		56		57	58	59			
9-21		(52-64)																							

Figur 2.47

2 LØNNSRAMMER

Gjeldende fra 1. juli 2012

		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																											
LR36	1	29	30		31		32		33		34		35	36	37		38	39											
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40											
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41											
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42											
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43											
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44											
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45											
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46											
9-21		(42-54)																											
LR37	1	33		34			35		36			38			39		41	42											
	2	34		35			36		37			39			40		42	43											
	3	35		36			37		38			40			41		43	44											
	4	36		37			38		39			41			42		44	45											
	5	37		38			39		40			42			43		45	46											
	6	38		39			40		41			43			44		46	47											
	7	39		40			41		42			44			45		47	48											
	8	40		41			42		43			45			46		48	49											
9-21		(47-59)																											
LR38	1	45		46	47	48		50		52		53	54		55		56	57											
	2	46		47	48	49		51		53		54	55		56		57	58											
	3	47		48	49	50		52		54		55	56		57		58	59											
	4	48		49	50	51		53		55		56	57		58		59	60											
	5	49		50	51	52		54		56		57	58		59		60	61											
	6	50		51	52	53		55		57		58	59		60		61	62											
	7	51		52	53	54		56		58		59	60		61		62	63											
	8	52		53	54	55		57		59		60	61		62		63	64											
9-21		(61-73)																											
LR39	1	31	32		33	34	35					36					37			38		41							
	2	32	33		34	35	36					37					38			39		42							
	3	33	34		35	36	37					38					39			40		43							
	4	34	35		36	37	38					39					40			41		44							
	5	35	36		37	38	39					40					41			42		45							
	6	36	37		38	39	40					41					42			43		46							
	7	37	38		39	40	41					42					43			44		47							
	8	38	39		40	41	42					43					44			45		48							
9-21		(41-53)																											
LR40	1	27	28									29	30						31			32	33	36					
	2	28	29									30	31						32			33	34	37					
	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					
9-21		(36-48)																											

Figur 2.48

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1. juli 2012

		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																											
LR41	1	35	36		37		38		39			40			41				43										
	2	36	37		38		39		40			41			42				44										
	3	37	38		39		40		41			42			43				45										
	4	38	39		40		41		42			43			44				46										
	5	39	40		41		42		43			44			45				47										
	6	40	41		42		43		44			45			46				48										
	7	41	42		43		44		45			46			47				49										
	8	42	43		44		45		46			47			48				50										
9-21		(43-55)																											
LR42	1	36	37		38		39		40			41			42				43			44	46						
	2	37	38		39		40		41			42			43				44			45	47						
	3	38	39		40		41		42			43			44				45			46	48						
	4	39	40		41		42		43			44			45				46			47	49						
	5	40	41		42		43		44			45			46				47			48	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						
9-21		(46-58)																											
LR43	1	39	40		41		42			43		44		45					46			47	49						
	2	40	41		42		43			44		45		46					47			48	50						
	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						
9-21		(49-61)																											
LR44	1																												
	2																												
	3																												
	4																												
	5																												
	6																												
	7																												
	8																												
9-21																													
LR45	1	54		55		56		57		58	59	60	60		61	62	63	64			65	66	67						
	2	55		56		57		58		59	60	61	61		62	63	64	65			66	67	68						
	3	56		57		58		59		60	61	62	62		63	64	65	66			67	68	69						
	4	57		58		59		60		61	62	63	63		64	65	66	67			68	69	70						
	5	58		59		60		61		62	63	64	64		65	66	67	68			69	70	71						
	6	59		60		61		62		63	64	65	65		66	67	68	69			70	71	72						
	7	60		61		62		63		64	65	66	66		67	68	69	70			71	72	73						
	8	61		62		63		64		65	66	67	67		68	69	70	71			72	73	74						
9-21		(67-79)																											

Figur 2.49

Undervedlegg 5

3 Lønnsplaner

3 LØNNSPLANER				
Gjeldende fra 1. juli 2012				
Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER				
90.100 LEDERSTILLINGER				
1072	Arkivleder		41-76	
1054	Kontorsjef		46-88	
1056	Økonomisjef		46-88	
1055	Personalsjef		46-88	
1058	Administrasjonssjef		46-88	
1057	Informasjonssjef		46-96	
1407	Avdelingsleder		48-86	
1059	Underdirektør		50-88	
1211	Seksjonssjef		50-94	
1477	Regiondirektør		52-97	
1060	Avdelingsdirektør		54-101	
1061	Assisterende direktør		54-101	
1062	Direktør		54-101	
1538	Fagdirektør		54-101	
90.103 SAKSBEHANDLER				
1063	Førstesekretær	LR10		
1064	Konsulent		Utgår, overf. Stko 1065	
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		48-73	
90.201 KONTORSTILLINGER				
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		34-56	
1433	Seniorsekretær		38-58	
1071	Kontorleder		41-60	
90.205 BIBLIOTEKAR				
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		48-74	
1077	Hovedbibliotekar		52-84	
90.207 BETJENT				
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		34-53	
90.208 SJÅFØR				
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		

Figur 2.50

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.301 INGENIØR				
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1275	Ingeniør	LR17		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		38-60	
1087	Overingeniør		52-82	
1181	Senioringeniør		57-92	
1088	Sjefingeniør		64-100	

Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER

1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		34-56	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		47-66	
1094	Overarkitekt		54-82	
1182	Seniorarkitekt		57-92	
1095	Sjefarkitekt		66-100	

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		34-54	

90.312 GRAFISK DESIGN

1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		34-54	

90.313 PREPARANT

1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		34-54	

90.400 FORSKER

1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		61-94	
1183	Forsker		68-101	
1111	Forskningssjef		70-101	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker.

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansettelsen i stillingen.

Figur 2.51

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.410 FORSKNINGSTEKNIKER				
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		34-51	
1513	Seniorforskningstekniker		34-58	
1514	Ledende forskningstekniker		34-59	
90.500 RÅDGIVER				
1434	Rådgiver		44-75	
1364	Seniorrådgiver		59-96	
90.510 PROSJEKTLÉDER				
1113	Prosjektleder		44-96	
90.520 UTREDNINGSLEDER				
1114	Utredningsleder		51-96	
90.600 ARBEIDERSTILLINGER				
1115	Hjelpesarbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		
90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER				
1118	Arbeidsleder		34-54	
1119	Formann		34-61	
1120	Mester		34-69	
90.701 KJØKKENPERSONALE				
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		34-51	
1124	Kjøkkensjef		34-58	
90.702 HUSHOLDSPERSONALE				
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		34-51	
1128	Husekonom		35-58	
90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.				
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		34-46	
1132	Renholdsleder		35-58	
90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR				
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		45-67	

Figur 2.52

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan Stkode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.805 STATLIGE BARNEHAGER				
0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/barnepleier- utdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		41-61	
0948	Styrer		45-67	

Merknad:

Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggstudanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.

90.810 BEDRIFTSELSETJENESTE				
0790	Bedriftssykepleier		45-67	
1282	Bedriftsfysioterapeut		45-67	
0791	Bedriftslege		57-89	
0792	Bedriftsoverlege		61-99	

90.850 TEKNISK DRIFT M.V.				
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		34-54	
1137	Driftsleder		34-58	

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 begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		19-41	
1446	Lære kandidat	lønn i % av begynnerlønn 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		39-64	
1312	Utredningsleder		68-101	

3.3 REGJERINGSADVOKATEMBETET

91.002 ADVOKAT				
0257	Advokatfullmektig		47-76	
0258	Advokat		65-99	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		88-101	

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.

Figur 2.53

3 LØNNSPLANER Gjeldende fra 1. juli 2012				
Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
DEPARTEMENTENE/RIKSREVISJONEN/SIVILOMBUDSMANNEN				
00.101 LEDERSTILLINGER				
0008	Byråsjef		53-79	
1217	Underdirektør		59-88	
1218	Avdelingsdirektør		63-101	
00.102 SPESIALSTILLINGER				
1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste		36-58	
0001	Statsrådets kontorsekretær		39-61	
1436	Rådgiver		48-75	
1365	Informasjonssjef		50-90	
1448	Seniorrådgiver		59-96	
1535	Kommunikasjonssjef		63-101	
1554	Kontorsjef hos Sivilombudsmannen		63-101	
1539	Fagdirektør		64-101	
1536	Folkerettsrådgiver UD		65-99	
1221	Lovrådgiver JD		65-99	
1222	Lovrådgiver FIN		65-99	
1220	Spesialrådgiver		79-101	
FINANSDEPARTEMENTET				
3.5 LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER				
SKATTEETATEN				
02.200 DIVERSE STILLINGER				
1413	Skattejurist		48-67	
0037	Likningsrevisor		40-63	
1223	Skatterevisor		48-70	
1516	Seniorrevisor		51-81	
1224	Spesialrevisor		51-83	
1501	Seniorskattejurist		58-96	
TOLLVESENET				
02.310 DIVERSE STILLINGER				
0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		46-64	
0052	Tollrevisor		48-72	
0053	Tolloverinspektør		49-72	
1414	Spesialrevisor		50-83	
1279	Seksjonsleder		50-76	
1280	Avdelingssjef		58-81	
1207	Revisjonssjef		58-84	
FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTET				
FISKERIDIREKTORATET				
03.105 DIVERSE STILLINGER				
0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		39-68	
1546	Seniorinspektør		47-73	

Figur 2.54

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
---------------------	---------------------	-----------------	-----------	---

FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET

03.110 DIVERSE STILLINGER

1449	Kontrollør	LR16		
------	------------	------	--	--

KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET

03.205 DIVERSE STILLINGER

0101	Maskinist		34-54	
0103	Styrmann		34-58	
0105	Oppsynsmann		34-62	
0106	Skipsfører		34-62	

03.215 LOSTJENESTE

0107	Losbåtfører	LR12		
1335	Statslosaspirant	LR12		
0110	Losformidler		34-54	
0108	Trafikkleder		45-64	
0111	Statslos		45-74	

FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET

DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)

04.191 VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE

1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent		37-55	
1338	Vaktleder		40-64	

FYLKESMANNSEMBETENE

04.200 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0129	Assisterende fylkesmann		70-99	
------	-------------------------	--	-------	--

04.210 DIVERSE STILLINGER

0431	Fagkonsulent		34-56	
0382	Fylkesagronom		44-68	
0434	Fylkesskogmester		44-68	
0822	Fylkessykepleier		49-69	
1261	Fylkesjordsjef		57-76	
0435	Fylkesskogsjef		57-76	
0774	Ass. fylkeslege		65-94	
0779	Fylkeslege		73-101	

DEN NORSKE KIRKE

04.215 PREST

0922	Kapellan	LR26		1
1537	Prostiprest	LR26		1
NY	Sokneprest	LR45		
0930	Sokneprest		54-81	
1465	Spesialprest		55-81	
1466	Seniorprest		55-82	
1547	Sokneprest		64-81	
0933	Prost		65-82	
0935	Domprost		72-90	

Figur 2.55

3 LØNNSPLANER				
Gjeldende fra 1. juli 2012				
Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1170	Biskop		84-101	
04.216 KATEKET				
0936	Kateket	LR17		
0937	Kateket	LR23		
Kateket med teologisk embetseksamen eller utdanning som gir lektor- eller adjunktkompetanse skal lønnes som 0937 Kateket.				
NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER				
04.217 DIVERSE STILLINGER				
0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2
Ved tilsetning som 0941 Restaureringsassistent gis opprykk til 0942 Restaureringstekniker etter gjennomført opplæring i henhold til opplæringsplanene ved Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider.				
FORSVARSDEPARTEMENTET				
FORSVARET				
05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL				
1518	Sersjant/Kvartermester	LR33		
0139	Fenrik	LR34		
NY	Løytnant II	LR35		
0141	Løytnant	LR36		
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	LR37		
NY	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II	LR38		
1520	Major/Orlogskaptein		48-79	
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		52-83	
1522	Oberst/Kommandør		57-88	
1523	Brigader/Flaggkommandør		60-93	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		66-97	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		70-101	
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.				
05.125 VERVEDE MANNSKAPER				
1548	Grenader/Matros/Maskinassistent	LR 32		
Avtjent tjeneste som utskrevet mannskap godskrives fullt ut. Ved verving under førstegangstjeneste kan dog ingen lønnes høyere enn ltr. 2 før tjenestetiden som utskrevet mannskap og vervet utgjør 12 måneder.				

Figur 2.56

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.128 INTERNASJONALE OPERASJONER				
1226	Vervet (menig/korporal)		20-43	
1549	Grenader/Matros/Maskinassistent		20-52	
1227	Sersjant		23-56	
1479	Kvartermester		23-56	
1451	Spesialmedarbeider		24-80	
1228	Fenrik		25-60	
1230	Løytnant		33-68	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		38-76	
1450	Internasjonal rådgiver		40-101	
1527	Major/Orlogskaptein		47-85	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		56-90	
1529	Oberst/Kommandør		61-98	
1530	Brigader/Flaggkommandør		64-101	
05.200 FORSYNINGSTJENESTE				
0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent		34-47	
0164	Lagerkontrollør		34-48	
0162	Maskinsjef		34-50	
0163	Lagerleder		34-51	
0167	Terminalleder		34-51	
0166	Transportleder		34-51	
0168	Lagersjef		35-53	
0169	Skipsfører		35-53	
0171	Førsteinspektør		36-54	
05.206 TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE				
1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
0172	Kontrollør	LR09		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger		34-57	
0179	Driftsassistent		34-54	
0176	Kvalitetsleder		36-59	
0174	Verkstedsleder		36-61	
0175	Driftskoordinator		36-61	
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder		39-58	
0177	Verkstedsbestyrer		41-62	
05.210 DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE				
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	LR02		
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		
05.216 SAMBANDS- OG VARSLINGS-TJENESTE				
0184	Sambandsleder		34-53	
0185	Varslingsleder		34-53	
1145	Radioleder		34-54	
0186	Varslingskontrollør		34-56	
1241	Radiokontrollør		34-56	

Figur 2.57

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.221 VAKT - BRANN - HAVARI				
0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester		34-51	
0689	Nestvaktsjef		34-52	
0690	Vaktsjef		34-54	
0190	Overbrannmester		34-53	
05.230 HELSETJENESTEN				
1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		2
0205	Spesiallege		55-84	
0206	Assisterende overlege		55-89	
0204	Garnisonstannlege		57-84	
1281	Klinikkjef		57-85	
0207	Overlege		60-99	
VOKSENOPPLÆRINGEN				
05.236 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
1187	Undervisningsinspektør		47-73	
0214	Rektor		53-83	
0215	Områderektor		56-88	
05.240 UNDERVISNINGSSILLINGER				
0227	Dosent		44-74	
0229	Hovedlærer		46-76	
SIVILE STILLINGER				
INNEN FORSVARET				
05.245 DIVERSE SIVILE STILLINGER				
0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		
0219	Filmfotograf	LR09		
0217	Kartretter	LR10		
0221	Instruktør	LR17		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær		39-57	
0226	Redaksjonssjef		44-64	
0228	Redaktør		49-75	
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET				
DOMSTOLENE				
08.010 DOMMERFULLMEKTIG				
0247	Dommerfullmektig		46-76	
DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)				
08.110 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0250	Rettsskriver		36-67	

Figur 2.58

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
PÅTALEMYNDIGHETEN				
08.120 STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT				
0251	Riksdadvokatfullmektig		46-76	
0252	Statsadvokatfullmektig		46-76	
0253	Statsadvokat		68-99	
0254	Førstestatsadvokat		72-101	
DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET				
08.130 KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT				
1550	Krigsdadvokatfullmektig		46-76	
0255	Krigsdadvokat		54-84	
1541	Førstekrigsdadvokat		61-91	
0256	Generaladvokat		65-97	
SYSSELMANNSETATEN				
08.150 DIVERSE STILLINGER				
0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		50-71	
1268	Miljøvernssjef		50-79	
1169	Sysselmannsoverbetjent		54-81	
0261	Ass. sysselmann		55-84	
0262	Sysselmann		65-97	
JORDSKIFTERETTENE				
08.160 DIVERSE STILLINGER				
1551	Jordskiftedommerfullmektig		46-76	
0455	Jordskiftedommer		54-89	
1467	Jordskifterettsleder		59-94	
0458	Jordskifteoverdommer		69-99	
1505	Jordskifteoverrettsleder		69-99	
KRIMINALOMSORGEN				
08.200 STRAFFEGJENNOMFØRING				
0281	Miljøassistent	LR02		
0808	Miljøterapeut	LR17		
1201	Miljøterapeut	LR15		2
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		34-59	
0265	Fengselsførstebetjent		48-69	
1542	Fengselsoverbetjent		52-71	
0266	Fengselsinspektør		52-79	
08.201 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0282	Underbestyrer		34-61	
0280	Gårdsbestyrer		40-66	
0272	Driftssjef		41-74	
1502	Ass. fengselsleder		53-75	
1503	Ass. friomsorgsleder		54-75	
1453	Friomsorgsleder		56-79	
1452	Fengselsleder		56-84	

Figur 2.59

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.202 DIVERSE STILLINGER				
0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		37-61	
0278	Underverksmester		43-67	
1415	Verksmester		45-69	

POLITIETATEN

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		50-71	
1455	Politiførstebetjent		50-71	
0287	Politioverbetjent		54-81	
1456	Politioverbetjent		54-81	

Merknad:

Ved tilsetning 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		46-76	
1245	Politiadvokat		54-84	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		55-90	
0290	Politinspektør		55-89	
0326	Lenmann		59-83	
1243	Politistasjonssjef		59-83	
1480	Sjef for Politihøgskolen		59-101	
1543	Politiadvokat 2		66-91	
0295	Visepolitimester		67-96	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		69-101	
0292	Politimester		69-96	

08.307 SIVILE STILLINGER

0302	Stallbetjent	LR03		
1416	Grensekontrollør	LR17		
1531	Arrestforvarer	LR17		
1342	Ledende arrestforvarer		39-55	
0318	Skriftgransker		39-66	
0296	Politirevisor		46-72	
1552	Spesialetterforsker		54-81	
1504	Namsfogd		59-83	

Under opplæringsstiden som skriftgransker, kan det ikke gis høyere lønn enn ltr. 37.

Figur 2.60

3 LØNNSPLANER				
Gjeldende fra 1. juli 2012				
Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG MV.				
1271	Observatør I		47-82	
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef		47-82	
1392	Internasjonal rådgiver		51-101	
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke		56-90	
1274	Leder av politistyrke		61-98	
DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP				
08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN				
0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		40-61	
0332	Sivilforsvarsinspektør		45-73	
1482	Distriktssjef		55-84	
08.403 INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID				
1442	Spesialmedarbeider		24-80	
1440	Observatør		38-82	
1441	Leder/nestleder av støtteteam		47-82	
1439	Internasjonal rådgiver		51-101	
GRENSEKOMMISSARIATET				
08.800 DIVERSE STILLINGER				
0345	Grenseinspektør		43-76	
0346	Grensekommissær		57-85	
REDNINGSTJENESTEN				
08.900 REDNINGSLEDER				
0348	Redningsleder		40-72	
0349	Redningsinspektør		42-78	
UTLENDINGSNEMNDA				
08.950 UTLENDINGSNEMNDA				
1425	Nemndleder		73-101	
KULTURDEPARTEMENTET				
KULTURINSTITUSJONER M. M.				
09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0351	Riksteatersjef		76-101	
ARKIVERKET				
09.856 ARKIVARER				
0353	Statsarkivar		61-94	
0354	Riksarkivar		75-101	
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET				
HUSLEIETVISTUTVALGET				
10.500 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
1431	Leder		73-101	
1432	Twisteløser		73-101	

Figur 2.61

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------	---------------------	-----------------	-----------	---

LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

MATTILSYNET

11.315 DIVERSE STILLINGER

1497	Inspektør		34-62	
1498	Førsteinspektør		41-71	
1499	Seniorinspektør		47-84	
1500	Distriktssjef		49-90	
1544	Spesialinspektør		59-96	

MILJØVERNDEPARTEMENTET

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

JERNBANEVERKET

13.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1319	Avdelingsleder		34-64	
1316	Områdesjef		37-78	
1366	Faglig leder		38-78	
1372	Produksjonsleder		45-81	

13.131 KJØREVEGEN

1374	Trafikkstyrer	LR10		
1444	Trafikkstyrer	LR14		
1506	Toginformator	LR14		
0503	Oppsynsmann		34-61	
1153	Elektrotekniker		34-61	
1294	Byggeleder		34-61	
1376	Fagspesialist		34-61	
0485	Sportekniker		34-61	
1443	Anleggsleder		35-64	
1373	Trafikkleder		36-72	
1375	Gruppeleder		37-64	

Kode 1376 Fagspesialist benyttes for arbeidstakere med minimum fagbrev som i tillegg innehar spesielle kvalifikasjoner/funksjoner. Arbeidstakere innplassert i denne stillingskode utløser ikke sikringsbestemmelsen i forhold til arbeidsleder/formann m.v.

Figur 2.62

3 LØNNSPLANER				
Gjeldende fra 1. juli 2012				
Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
STATENS VEGVESEN				
13.415 DIVERSE STILLINGER				
0676	Inspektør		34-64	
HAVARIKOMMISJONEN				
13.700 HAVARIKOMMISJONEN				
0711	Havariinspektør		54-89	
ARBEIDSDEPARTEMENTET				
ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN				
14.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0134	Distriktsarbeidssjef		48-89	
0721	Trygdesjef		48-89	
0717	Overlege		60-99	
1301	Overtannlege		60-99	
1250	Rådgivende overlege		60-99	
1395	Rådgivende overtannlege		60-99	
1348	Sjefslege		64-101	
TRYGDERETTEN				
14.180 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
1349	Rettsfullmektig		46-76	
0725	Rettsmedlem		71-101	
1350	Avdelingsleder		73-101	
1419	Nestleder		73-101	
1420	Leder		73-101	
ARBEIDSTILSYNET				
14.190 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0355	Ass. overlege		55-89	
0356	Overlege		60-99	
14.210 DIVERSE STILLINGER				
1343	Inspektør		40-68	
1371	Seniorinspektør		50-74	
0362	Spesiallege		56-84	
UTENRIKSDEPARTEMENTET				
UTENRIKSTJENESTEN				
15.100 DIVERSE STILLINGER				
0882	Ambassaderåd		54-95	
0883	Spesialråd		54-95	
0885	Ministerråd		58-95	
0886	Generalkonsul		74-101	
1507	Ambassadør		74-101	

Figur 2.63

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG			
1399	Internasjonal rådgiver		51-101	
1306	Nestleder sendelag		56-90	
1305	Sendelagsleder		62-98	

OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

SKOLEVERKET

17.150 REKTOR/INSPEKTØR

0958	Studieinspektør		43-81	
0955	Undervisningsinspektør		43-84	
1401	Avdelingsleder		46-83	
0953	Rektor		48-93	

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		34-65	
0967	Hovedlærer			
	Komp./tj.tid +2 ltr.		38-	
1402	Rådgiver/sosiallærer		41-74	

Merknad:

Midlertidig tilsatte som fyller faglige, men ikke pedagogiske krav innplasseres i kode 1424.

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1175	Musikkterapeut	LR16		2
1176	Musikkterapeut	LR20		1 el. 2
1472	Musikkterapeut		49-79	

STATLIGE SKOLER

17.220 DIVERSE STILLINGER

0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
0998	Undervisningsinspektør		35-53	
1000	Spesiallege		54-83	

Figur 2.64

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------	---------------------	-----------------	-----------	---

UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSinSTITUSJONER

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisn.leder		43-73	
1003	Avdelingsleder		43-78	
1197	Studiesjef		44-76	
1473	Studieleder		53-98	
1004	Rektor		54-101	
1006	EDB-sjef		55-76	
1475	Instituttleder		57-101	
1474	Dekan		59-101	

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		45-79	
1012	Høgskoledosent		59-89	
1532	Dosent		68-101	
1013	Professor		68-101	
1404	Professor		77-101	

Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.

Merknad:

Ved tilsetning 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. Opptrykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

Merknad:

Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra FAD.

17.511 TANNLEGE

1015	Instruktørtannlege		51-74	
1016	Spesialtannlege		56-79	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		54-86	
1260	Avdelingstannlege		59-91	

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		34-49	
1020	Vitenskapelig assistent		41-64	
1378	Stipendiat		48-74	

Figur 2.65

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------	---------------------	-----------------	-----------	---

Merknad:

Ved tilsetning fra **1. mai 2012** eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. **50**, LR20 alt. 8, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		77-99	

Merknad:

Ved tilsetning 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

1029	Avdelingsleder		34-56	
0389	Fagkonsulent		34-51	
0400	Driftsleder		34-67	

17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

1379	Klinikksekretær	LR09		
1545	Tannhelsesekretær	LR09		
1032	Instruktørtannpleier	LR15		
1533	Tannpleier	LR15		2
1033	Klinikkavdelingsleder		34-54	

Merknad:

Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580 SKIPSPERSONELL

1035	Skipsfører		34-56	
------	------------	--	--------------	--

METEOROLOGISK INSTITUTT

17.700 DIVERSE STILLINGER

1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder		39-62	

Figur 2.66

3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------	---------------------	-----------------	-----------	---

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

18.380 FYLKESNEMNDENE

1177	Leder av fylkesnemnda		73-101	
------	-----------------------	--	--------	--

BARNE- OG FAMILIEVERN

18.385 DIVERSE STILLINGER

1484	Assistent	LR02		
1486	Miljøarbeider	LR04		
1488	Miljøterapeut	LR17		
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider		35-56	
1492	Leder		35-59	
1491	Ass. leder		40-69	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		45-67	
1493	Leder		46-89	

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 HANDELSDEPARTEMENTET

Figur 2.67

3 LØNNSPLANER				
Gjeldende fra 1. juli 2012				
Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET				
STATENS HELSETILSYN				
21.100 DIVERSE STILLINGER				
0738	Fagsjef		61-89	
HELSEDIREKTORATET				
21.115 DIVERSE STILLINGER				
1553	Pasient- og brukerombud		60-96	
KLINISK HELSE				
21.200 LEGESTILLINGER				
0781	Underordnet lege	LR20		1
0773	Lege		46-78	
0777	Spesiallege		55-84	
0782	Overlege		60-99	
0784	Avdelingsoverlege		65-101	
21.202 TANNLEGESTILLINGER				
0787	Spesialtannlege		55-84	
21.203 PSYKOLOG				
0794	Psykolog		50-78	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		57-89	
0795	Spesialpsykolog		58-84	
0796	Sjefpsykolog		60-99	
21.204 SPESIALPERSONALE				
1377	Farmasøyt		44-78	
0800	Avdelingsveterinær		52-78	
0802	Overveterinær		54-89	
0736	Legemiddelinspektør		56-89	
21.205 SYKEPLEIEPERSONALE				
0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		48-67	
0820	Oversykepleier		49-72	
21.206 HJELPEPLEIER M.V.				
0825	Pleiemedhjelper	LR03		
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
1195	Hjelpepleier		34-54	
Kode 1195 Hjelpepleier innebærer ingen administrative funksjoner. Koden benyttes for hjelpepleier med spesielle kvalifikasjoner/funksjoner.				
21.207 FYSIOTERAPEUT				
0832	Fysioterapeut	LR15		2
1351	Spesialfysioterapeut	LR18		2
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		45-67	
0835	Instruktør/fysioterapeut		45-67	
0836	Sjef fysioterapeut		49-72	

Figur 2.68

3 LØNNSPLANER
Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.208 OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT				
0840	Ergoterapeut	LR15		2
1254	Avdelingsergoterapeut		45-67	
21.209 BIOINGENIØR				
0844	Bioingeniør	LR15		2
0846	Avdelingsbioingeniør		45-67	
0847	Sjefbioingeniør		49-72	
21.210 RØNTGENPERSONELL				
0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		47-68	

Figur 2.69

Undervedlegg 6**Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2012-2014**

Vedlegg 2	
Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2012-2014 (Gjeldende fra og med 1. mai 2012)	
Statsministerens kontor:	
Forhandlingsområde: Statsministerens kontor Øvrige	Forhandlingssted: Statsministerens kontor Statsministerens kontor
Riksrevisjonen:	
Forhandlingsområde: Riksrevisjonen	Forhandlingssted: Riksrevisjonen
Sivilombudsmannen:	
Forhandlingsområde: Sivilombudsmannen	Forhandlingssted: Sivilombudsmannen
Arbeidsdepartementet:	
Forhandlingsområde: Arbeidsdepartementet Arbeidstilsynet NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet NAV Akershus NAV Aust-Agder NAV Buskerud NAV Finnmark NAV Hedmark NAV Hordaland NAV Møre og Romsdal NAV Nordland NAV Nord-Trøndelag NAV Oppland NAV Oslo NAV Rogaland NAV Sogn og Fjordane NAV Sør-Trøndelag NAV Telemark NAV Troms NAV Vest-Agder NAV Vestfold NAV Østfold NAV Hjelpemidler og tilrettelegging NAV Internasjonalt NAV Klageinstans NAV Kontaktsenter	Forhandlingssted: Arbeidsdepartementet Direktoratet for Arbeidstilsynet NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet NAV Akershus NAV Aust-Agder NAV Buskerud NAV Finnmark NAV Hedmark NAV Hordaland NAV Møre og Romsdal NAV Nordland NAV Nord-Trøndelag NAV Oppland NAV Oslo NAV Rogaland NAV Sogn og Fjordane NAV Sør-Trøndelag NAV Telemark NAV Troms NAV Vest-Agder NAV Vestfold NAV Østfold NAV Hjelpemidler og tilrettelegging NAV Internasjonalt NAV Klageinstans NAV Kontaktsenter

Figur 2.70

NAV Kontroll	NAV Kontroll
NAV Pensjon	NAV Pensjon
Pensjonstrygden for sjømenn	Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	Arbeidsdepartementet
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:	
Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Bufetat region Midt-Norge	Bufetat region Midt-Norge
Bufetat region Nord	Bufetat region Nord
Bufetat region Sør	Bufetat region Sør
Bufetat region Vest	Bufetat region Vest
Bufetat region Øst	Bufetat region Øst
Forbrukerombudet	Forbrukerombudet
Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)	Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)
Øvrige	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Finansdepartementet:	
Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Finansdepartementet	Finansdepartementet
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)	Direktoratet for økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet	Finanstilsynet
Oljeskattekontoret	Oljeskattekontoret
Skattedirektoratet	Skattedirektoratet
Region Skatt midt-Norge	Skatt midt-Norge
Region Skatt nord	Skatt nord
Region Skatt sør	Skatt sør
Region Skatt vest	Skatt vest
Region Skatt øst	Skatt øst
Skatteopplysningen	Skatteopplysningen
Skatteetaten øvrige	Skattedirektoratet
Statens innkrevingssentral	Statens innkrevingssentral
Statistisk sentralbyrå	Statistisk sentralbyrå
Toll- og avgiftsdirektoratet	Toll- og avgiftsdirektoratet
Tollregion Midt-Norge	Tollregion Midt-Norge
Tollregion Nord-Norge	Tollregion Nord-Norge
Tollregion Oslo og Akershus	Tollregion Oslo og Akershus
Tollregion Sør-Norge	Tollregion Sør-Norge

Figur 2.71

Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge
Øvrige

Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge
Finansdepartementet

Fiskeri- og kystdepartementet:

Forhandlingsområde:

Fiskeri- og kystdepartementet
Fiskeridirektoratet m/ytte etater
Havforskningsinstituttet m/avd.
Kystverket
Nasjonalt institutt for ernærings-
og sjømatforskning
Øvrige

Forhandlingssted:

Fiskeri- og kystdepartementet
Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet
Kystverket
Nasjonalt institutt for ernærings-
og sjømatforskning
Fiskeri- og kystdepartementet

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet:

Forhandlingsområde:

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Datatilsynet
Departementenes servicesenter
Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets
fond

Fylkesmannen i Aust-Agder

Fylkesmannen i Buskerud

Fylkesmannen i Finnmark

Fylkesmannen i Hedmark

Fylkesmannen i Hordaland

Fylkesmannen i Møre og Romsdal

Fylkesmannen i Nordland

Fylkesmannen i Nord-Trøndelag

Fylkesmannen i Oppland

Fylkesmannen i Oslo og Akershus

Fylkesmannen i Rogaland

Fylkesmannen i Sogn og Fjordane

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag

Fylkesmannen i Telemark

Fylkesmannen i Troms

Fylkesmannen i Vest-Agder

Fylkesmannen i Vestfold

Fylkesmannen i Østfold

Kirkerådet

Konkurransetilsynet

Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)

Presteskapet i Agder og Telemark
bispedømme

Forhandlingssted:

Fornyings-, administrasjons- og
kirkedepartementet
Datatilsynet

Departementenes servicesenter

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)

Forvaltningsorganet for
opplysningsvesenets fond

Fylkesmannen i Aust-Agder

Fylkesmannen i Buskerud

Fylkesmannen i Finnmark

Fylkesmannen i Hedmark

Fylkesmannen i Hordaland

Fylkesmannen i Møre og Romsdal

Fylkesmannen i Nordland

Fylkesmannen i Nord-Trøndelag

Fylkesmannen i Oppland

Fylkesmannen i Oslo og Akershus

Fylkesmannen i Rogaland

Fylkesmannen i Sogn og Fjordane

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag

Fylkesmannen i Telemark

Fylkesmannen i Troms

Fylkesmannen i Vest-Agder

Fylkesmannen i Vestfold

Fylkesmannen i Østfold

Kirkerådet

Konkurransetilsynet

Nidaros Domkirkes
Restaureringsarbeider (NDR)
Agder og Telemark bispedømme

Figur 2.72

Presteskapet i Bjørgvin bispedømme Presteskapet i Borg bispedømme Presteskapet i Hamar bispedømme Presteskapet i Møre bispedømme Presteskapet i Nidaros bispedømme Presteskapet i Nord-Hålogaland bispedømme Presteskapet i Oslo bispedømme Presteskapet i Stavanger bispedømme Presteskapet i Sør-Hålogaland bispedømme Presteskapet i Tunsberg bispedømme Sametinget Statsbygg Øvrige	Bjørgvin bispedømme Borg bispedømme Hamar bispedømme Møre bispedømme Nidaros bispedømme Nord-Hålogaland bispedømme Oslo bispedømme Stavanger bispedømme Sør-Hålogaland bispedømme Tunsberg bispedømme Sametinget Statsbygg Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet
Forsvarsdepartementet: Forhandlingsområde: Forsvarsdepartementet Forsvarsbygg Forsvarets forskningsinstitutt Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128) Forsvaret Nasjonal sikkerhetsmyndighet Øvrige	Forhandlingssted: Forsvarsdepartementet Forsvarsbygg Forsvarets forskningsinstitutt Forsvarsstaben Forsvarsstaben Nasjonal sikkerhetsmyndighet Forsvarsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet: Forhandlingsområde: Helse- og omsorgsdepartementet Helsedirektoratet Helseøkonomiforvaltningen Nasjonalt folkehelseinstitutt Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten Norsk pasientskadeerstatning Statens autorisasjonskontor for helsepersonell Statens helsetilsyn Statens legemiddelverk Statens strålevern Øvrige	Forhandlingssted: Helse- og omsorgsdepartementet Helsedirektoratet Helseøkonomiforvaltningen Nasjonalt folkehelseinstitutt Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten Norsk pasientskadeerstatning Helsedirektoratet Statens helsetilsyn Statens legemiddelverk Statens strålevern Helse- og omsorgsdepartementet
Justis- og beredskapsdepartementet: Forhandlingsområde: Justis- og beredskapsdepartementet Direktoratet for nød-kommunikasjon (DNK)	Forhandlingssted: Justis- og beredskapsdepartementet Direktoratet for nød-kommunikasjon (DNK)

Figur 2.73

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
Utlendingsdirektoratet	Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda	Utlendingsnemnda
Domstolene:	
Borgarting lagmannsrett	Borgarting lagmannsrett
Domstoladministrasjonen	Domstoladministrasjonen
Domstolene øvrige	Domstoladministrasjonen
Høyesterett	Høyesterett
Jordskifterettene	Domstoladministrasjonen
Oslo tingrett	Oslo tingrett
Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
Oslo byfogdembete	Oslo byfogdembete
Oslo namsfogdkontor	Oslo namsfogdkontor
Kriminalomsorgens utdanningssenter	Kriminalomsorgens utdanningssenter
Kriminalomsorgens IT-tjeneste	Kriminalomsorgens IT-tjeneste
Kriminalomsorgen region øst	Kriminalomsorgen region øst
Kriminalomsorgen region nordøst	Kriminalomsorgen region nordøst
Kriminalomsorgen region sør	Kriminalomsorgen region sør
Kriminalomsorgen region sørvest	Kriminalomsorgen region sørvest
Kriminalomsorgen region vest	Kriminalomsorgen region vest
Kriminalomsorgen region nord	Kriminalomsorgen region nord
Politiet:	
Agder politidistrikt	Agder politidistrikt
Asker og Bærum politidistrikt	Asker og Bærum politidistrikt
Follo politidistrikt	Follo politidistrikt
Gudbrandsdal politidistrikt	Gudbrandsdal politidistrikt
Haugaland og Sunnhordland politidistrikt	Haugaland og Sunnhordland politidistrikt
Hedmark politidistrikt	Hedmark Politidistrikt
Helgeland politidistrikt	Helgeland politidistrikt
Hordaland politidistrikt	Hordaland politidistrikt
Midtre Hålogaland politidistrikt	Midtre Hålogaland politidistrikt
Nordmøre og Romsdal politidistrikt	Nordmøre og Romsdal politidistrikt
Nord-Trøndelag politidistrikt	Nord-Trøndelag politidistrikt
Nordre Buskerud politidistrikt	Nordre Buskerud politidistrikt
Oslo politidistrikt	Oslo politidistrikt
Rogaland politidistrikt	Rogaland politidistrikt
Romerike politidistrikt	Romerike politidistrikt
Salten politidistrikt	Salten politidistrikt
Sogn og Fjordane politidistrikt	Sogn og Fjordane politidistrikt
Sunnmøre politidistrikt	Sunnmøre politidistrikt
Søndre Buskerud politidistrikt	Søndre Buskerud politidistrikt
Sør-Trøndelag politidistrikt	Sør-Trøndelag politidistrikt
Telemark politidistrikt	Telemark politidistrikt
Troms politidistrikt	Troms politidistrikt
Vest-Finnmark politidistrikt	Vest-Finnmark politidistrikt

Figur 2.74

Vestfold politidistrikt
 Vestoppland politidistrikt
 Østfold politidistrikt
 Øst-Finnmark politidistrikt
 Grensekommisariatet
KRIPOS
 Politidirektoratet
 Politihøgskolen
 Politiets data og materielltjeneste
 Politiets utlendingsenhet
 Riksadvokatembetet
 Politiets sikkerhetstjeneste
 Utrykningspolitiet
 Økokrim
 Øvrige

Kommunal- og regionaldepartementet:

Forhandlingsområde:

Kommunal- og regionaldepartementet
Direktoratet for byggkvalitet
 Husbanken
 Øvrige

Kulturdepartementet:

Forhandlingsområde:

Kulturdepartementet
 ABM-utvikling
 Arkivverket (inkl. 8 statsarkiv)
 Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
 Nasjonalbiblioteket
Norsk filminstitutt
 Norsk kulturråd
 Rikskonsertene
 Øvrige

Kunnskapsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Kunnskapsdepartementet
 Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
 Høgskolen i Bergen
 Høgskolen i Buskerud
 Høgskolen i Finnmark
 Høgskolen i Gjøvik
 Høgskolen i Harstad
 Høgskolen i Hedmark
 Høgskolen i Lillehammer

Vestfold politidistrikt
 Vestoppland politidistrikt
 Østfold politidistrikt
 Øst-Finnmark politidistrikt
 Politidirektoratet
KRIPOS
 Politidirektoratet
 Politihøgskolen
 Politiets data og materielltjeneste
 Politiets utlendingsenhet
 Riksadvokatembetet
 Politiets sikkerhetstjeneste
 Utrykningspolitiet
 Økokrim
 Justis- og beredskapsdepartementet

Forhandlingssted:

Kommunal- og regionaldepartementet
Direktoratet for byggkvalitet
 Husbanken
 Kommunal- og regionaldepartementet

Forhandlingssted:

Kulturdepartementet
 ABM-utvikling
 Riksarkivet
 Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
 Nasjonalbiblioteket
Norsk filminstitutt
 Norsk kulturråd
 Rikskonsertene
 Kulturdepartementet

Forhandlingssted:

Kunnskapsdepartementet
 Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
 Høgskolen i Bergen
 Høgskolen i Buskerud
 Høgskolen i Finnmark
 Høgskolen i Gjøvik
 Høgskolen i Harstad
 Høgskolen i Hedmark
 Høgskolen i Lillehammer

Figur 2.75

Høgskolen i Molde	Høgskolen i Molde
Høgskolen i Narvik	Høgskolen i Narvik
Høgskolen i Nesna	Høgskolen i Nesna
Høgskolen i Nord-Trøndelag	Høgskolen i Nord-Trøndelag
Høgskolen i Oslo og Akershus	Høgskolen i Oslo og Akershus
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Høgskolen i Sogn og Fjordane
Høgskolen i Stord/Haugesund	Høgskolen i Stord/Haugesund
Høgskolen i Sør-Trøndelag	Høgskolen i Sør-Trøndelag
Høgskolen i Telemark	Høgskolen i Telemark
Høgskolen i Vestfold	Høgskolen i Vestfold
Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold
Høgskolen i Ålesund	Høgskolen i Ålesund
Kunsthøgskolen i Bergen	Kunsthøgskolen i Bergen
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo
Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
Norges Handelshøgskole	Norges Handelshøgskole
Norges Idrettshøgskole	Norges Idrettshøgskole
Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norges Veterinærhøgskole	Norges Veterinærhøgskole
Norsk utenrikspolitisk institutt	Norsk utenrikspolitisk institutt
NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)	NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)
Sameskolen for Midt-Norge	Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning	Senter for internasjonalisering av høyere utdanning
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statlige spesialpedagogiske kompetansesentra	Utdanningsdirektoratet
Universitetet for miljø- og biovitenskap	Universitetet for miljø- og biovitenskap
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
Universitetet i Nordland	Universitetet i Nordland
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø	Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
VOX	VOX
Øvrige	Kunnskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet:	
Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
Bioforsk	Bioforsk
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo

Figur 2.76

Mattilsynet i Hedmark og Oppland
 Mattilsynet i Oslo, Akershus og Østfold
 Mattilsynet i Buskerud, Vestfold og Telemark
 Mattilsynet i Rogaland og Agder
 Mattilsynet i Hordaland og Sogn og Fjordane
 Mattilsynet i Trøndelag, Møre og Romsdal
 Mattilsynet i Nordland
 Mattilsynet i Troms og Finnmark
 Norsk inst. for landbruksøkonomisk forskning
 Norsk institutt for skog og landskap
 Statens landbruksforvaltning
 Veterinærinstituttet
 Øvrige

Miljøverndepartementet:

Forhandlingsområde:

Miljøverndepartementet
 Direktoratet for naturforvaltning
 Klima- og forurensingsdirektoratet
 Norsk Polarinstitutt
 Riksantikvaren
 Statens kartverk
 Øvrige

Nærings- og handelsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Nærings- og handelsdepartementet
 Brønnøysundregistrene
 Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
 Justervesenet
 Norges geologiske undersøkelse
 Sjøfartsdirektoratet
 Styret for det industrielle rettsvern (Patentstyret)
 Øvrige

Olje- og energidepartementet:

Forhandlingsområde:

Olje- og energidepartementet
 Norges vassdrags- og energidirektorat
 Oljedirektoratet
 Øvrige

Regionkontoret i Hedmark og Oppland
 Regionkontoret i Oslo, Akershus og Østfold
 Regionkontoret i Buskerud, Vestfold og Telemark
 Regionkontoret i Rogaland og Agder
 Regionkontoret i Hordaland og Sogn og Fjordane
 Regionkontoret i Trøndelag, Møre og Romsdal
 Regionkontoret i Nordland
 Regionkontoret i Troms og Finnmark
 Norsk inst. for landbruksøkonomisk forskning
 Norsk institutt for skog og landskap
 Statens landbruksforvaltning
 Veterinærinstituttet
 Landbruks- og matdepartementet

Forhandlingssted:

Miljøverndepartementet
 Direktoratet for naturforvaltning
 Klima- og forurensingsdirektoratet
 Norsk Polarinstitutt
 Riksantikvaren
 Statens kartverk
 Miljøverndepartementet

Forhandlingssted:

Nærings- og handelsdepartementet
 Brønnøysundregistrene
 Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
 Justervesenet
 Norges geologiske undersøkelse
 Sjøfartsdirektoratet
 Styret for det industrielle rettsvern (Patentstyret)
 Nærings- og handelsdepartementet

Forhandlingssted:

Olje- og energidepartementet
 Norges vassdrags- og energidirektorat
 Oljedirektoratet
 Olje- og energidepartementet

Figur 2.77

Samferdselsdepartementet:**Forhandlingsområde:**

Samferdselsdepartementet

Jernbaneverket

Luftfartstilsynet

Post- og teletilsynet

Statens havarikommisjon for transport

Statens vegvesen

Statens jernbanetilsyn

Øvrige

Forhandlingssted:

Samferdselsdepartementet

Jernbaneverket

Luftfartstilsynet

Post- og teletilsynet

Statens havarikommisjon for transport

Vegdirektoratet

Statens jernbanetilsyn

Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet:**Forhandlingsområde:**

Utenriksdepartementet

NORAD

Øvrige

Forhandlingssted:

Utenriksdepartementet

NORAD

Utenriksdepartementet

Figur 2.78

Undervedlegg 7**Intensjonserklæring om omstilling under trygghet****INTENSJONSERKLÆRING OM OMSTILLING UNDER TRYGGHET**

For å lykkes med fornying av offentlig sektor, er det av avgjørende betydning at de ansatte er motivert og delaktige i prosessen. Regjeringen vil derfor legge til rette for godt samarbeid mellom partene og en inkluderende personalpolitikk. Det er et mål å lette omstilling, og i dette arbeidet er det viktig å hindre utstøting fra arbeidslivet. Ulike virkemidler som stimulerer til fortsatt innsats i aktivt arbeid må tas i bruk, bl.a. seniorpolitiske tiltak og kompetanseutvikling som letter overgangen til ny jobb, jfr. intensjonene om et inkluderende arbeidsliv.

Det vises for øvrig til personalpolitiske rammebetingelser for omstilling i staten "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" og særavtalen vedrørende virkemidler ved omstilling mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.

Regjeringen Harlem Brundtlands intensjonserklæring av 26. mai 1992

I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i staten i 1992 ble det fra organisasjonenes side lagt stor vekt på de ansattes trygghet og medvirkning ved omstillinger i statlige virksomheter. På bakgrunn av dette og utfra den positive betydning fornuftig gjennomførte omstillinger vil ha for både samfunn og ansatte, avga Regjeringen følgende intensjonserklæring:

«Regjeringen arbeider for et samfunn som preges av solidaritet, likeverd og trygghet for alle. Den største trusselen mot det samfunn som regjeringen ønsker å skape er arbeidsledigheten. Derfor er en utvikling mot full sysselsetting ett av regjeringens hovedmål. Bedre ressursutnyttelse og økt verdiskapning er av de viktigste virkemidlene for å nå dette målet. Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men regjeringen ser samtidig at det fortsatt er mange uløste samfunnsoppgaver. Det er et økende behov for at statlige virksomheter skal drives mer effektivt og rasjonelt og at de blir mer brukerorienterte. Dette innebærer behov for endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet m.v. Den statlige sektor er inne i en omfattende omstillingsprosess. I denne omstillingsprosessen er organisasjonenes positive medvirkning og innsats avgjørende for de resultater som er oppnådd. Reell medvirkning og medinnflytelse fra arbeidstakernes organisasjoner vil være svært viktig for det videre omstillingsarbeidet. Det er viktig at omstillingsarbeid ikke først og fremst oppfattes som en belastning, men bidrar til å utløse kreativitet og til å gi den enkelte medarbeider nye muligheter og utfordringer. Det er derfor viktig på et tidspunkt å fjerne usikkerhet som kan hindre en vellykket omstilling.

Regjeringen vil satse på å redusere antall arbeidsledige ved bl.a. å bruke mulighetene i offentlig virksomhet til å løse viktige oppgaver og gi arbeid til flere. Regjeringen vil på dette grunnlag søke å unngå at effektiviseringsarbeidet fører en forverring av situasjonen på dagens arbeidsmarked.

Omstillinger bør etter regjeringens oppfatning gjennomføres slik at de tilgodeser både statens krav til effektivisering og arbeidstakernes behov for trygghet. Trygghet oppnås gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt mulig er kjent, samt en forutsigbarhet i forhold til mobilitetskrav. Slik trygghet skapes best gjennom samarbeid i den enkelte virksomhet mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner og ved at informasjon gis på et tidligst mulig tidspunkt i planleggingen og senere gjennom hele prosessen.

Figur 2.79

Regjeringen mener at det ved omorganiseringer og omstillinger er viktig at de tilsatte og deres organisasjoner i den enkelte bedrift deltar aktivt i prosessen. En medvirkningsprosess som er lagt opp etter de retningslinjer partene har trukket opp i Hovedavtalen, skaper etter regjeringens mening de mest effektive og vellykkede endringsprosesser.

Dette innebærer bl.a. et klart ansvar for en virksomhetsledelse til, i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene, å utforme omstillingsplaner som stimulerer til fornyelser i virksomheten og begrenser problemene for den enkelte.

I omstillingsplanene må konsekvensene for arbeids- og personalforhold også inngå så langt disse er kjent. Konkrete virkemidler som virksomheten vil ta i bruk for å sikre en positiv omstillingsprosess, vil være en sentral del av planene. Omstilling av statlige virksomheter må gjennomføres slik at virksomheter som har behov for arbeidskraft tilføres denne fra virksomheter som har redusert behov for arbeidskraft. Et viktig ledd i de planer som legges for omstilling av statlige virksomheter vil derfor være å gi arbeidstakere mulighet til kompetanseutvikling slik at de blir kvalifisert til fortsatt arbeid i virksomhet eller til arbeid i annen virksomhet.

Planer for omskolering, videre- og etterutdanning bør derfor rette seg inn mot å kvalifisere arbeidstakere til fortsatt arbeid i virksomheten, arbeid i annen statlig virksomhet og også til arbeid i kommunal eller privat virksomhet.

Regjeringen vil på sin side legge forholdene til rette for positive omstillingsprosesser i den enkelte virksomhet slik at disse kan ta i bruk førtidspensjonering, bruk av stimuleringstiltak for frivillig fratreden, utvidet rett til permisjon ved videre- og etterutdanning samt at virksomhetene får avsett økonomiske midler til kompetanseutvikling».

Figur 2.80

Undervedlegg 1**Pensjonsgivende variable tillegg**

PENJONSGIVENDE VARIABLE TILLEGG IVERKSATT 01.08.1993
(gjeldende fra 01.05.2002)

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

1. Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag.
2. 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.
3. For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av de variable tillegg.

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

1. Det pensjonsgivende tillegg knyttes til trinn i B-tabellen.
2. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn B-tabellens trinn 8, tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
3. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn B-tabellens trinn 70 (tak).
4. Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundet til nærmeste trinn på B-tabellen.

Figur 2.81

Offentlige institusjoner kan bestille flere
eksemplarer fra:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Opplysninger om abonnement, løssalg og
pris får man hos:
Fagbokforlaget
Postboks 6050, Postterminalen
5892 Bergen
E-post: offpub@fagbokforlaget.no
Telefon: 55 38 66 00
Faks: 55 38 66 01
www.fagbokforlaget.no/offpub

Publikasjonen er også tilgjengelig på
www.regjeringen.no

Trykk: A/S O. Fredr. Arnesen. 06/2012

