



DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2008 – 30. april 2010

Med lønnsplanhefte nr. 46



DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2008 – 30. april 2010

Med lønnsplanhefte nr. 46

FORORD

Stortinget samtykket den 18. juni 2008 i at det med virkning fra 1. mai 2008 foretas lønnsregulering mv. for arbeidstakere i det statlige tariffområdet for 1. avtaleår i tariffperioden 1. mai 2008 – 30. april 2010. Vedtaket er i samsvar med Riksmeklingsmannens møtebok av 23. mai 2008 fra meklingen mellom hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Akademikerne, Unio og Norges Farmaceutiske Forening (NFF).

I følge Stortingets vedtak gjøres resultatet av lønnsforhandlingene pr. 1. mai 2008 gjeldende for samtlige embets- og tjenestemenn, også for de som ikke er dekket av hovedtariffavtalene. Det samme gjelder tjenestemenn i stillinger som er tatt ut av hovedtariffavtalene og som ikke får sin lønn administrativt fastsatt i kontrakt.

Hovedtariffavtalen i staten med vedlegg er revidert i samsvar med meklingsresultat for første avtaleår. Meklingsresultatet er nærmere omtalt i PM 2008-07. De sentrale justeringsforhandlinger pr. 1. juli 2008 er også innarbeidet i hovedtariffavtalen og er nærmere omtalt i PM 2008-08.

Endringene i hovedtariffavtalen pr. 1. mai 2008 og endringene i lønnsplanheftet pr. 1. juli 2008 er uthevet med fet skrift.

Vedleggene til hovedtariffavtalen i staten er felles for alle hovedtariffavtalene i staten og er følgende:

Vedlegg 1 - Lønnsplanhefte nr. 46.

Vedlegg 2 - Forhandlingssteder.

Vedlegg 3 - Intensjonserklæring om omstilling under trygghet.

Vedlegg 4 - Pensjonsgivende variable tillegg.

Oslo, den 4. juli 2008

Siri Røine
statens personaldirektør

Per Kr. Knutsen
ass. personaldirektør

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord	3	5 Diverse	20
		5.1 B-tabellen	20
		5.2 Særlige lønnstillegg mv.	20
		5.3 Akkordarbeid	20
		5.4 Boliglån	20
		5.5 OU-midler	20
		5.6 Kompetanseutvikling	20
		5.7 Omstilling og effektivisering i staten	21
		5.8 Inn i tariffområdet	21
		5.9 Seniorpolitiske tiltak	21
HOVEDTARIFFAVTALEN	7	6 Avtalefestet ferie	21
1 Sentrale bestemmelser	7	7 Varighet	22
1.1 Innledning	7	8 Rettstvist	22
1.2 Lønnstabeller	7	9 Protokolltilførsler	22
1.3 Stillingssplassering	7		
1.4 Sentrale forhandlinger i perioden	7		
2 Lokale bestemmelser	8	VEDLEGG	
2.1 Parter	8	Vedlegg 1	
2.2 Forhandlingsregler	8	Lønnsplanhefte nr. 46	23
2.3 Lokale forhandlinger	9	1 Lønnstabeller	24
		A-tabell	24
		B-tabell	26
		2 Lønnsrammer	29
		3 Lønnsplaner	38
3 Fellesbestemmelsene	11		
§ 1 Generelt	11	Vedlegg 2	
§ 2 Definisjoner	11	Lokale forhandlingssteder	51
§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk	12		
§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetning	12	Vedlegg 3	
§ 5 Godskrivingsregler	12	Intensjonserklæring om omstilling	
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste-ansienniteten	12	under trygghet	55
§ 7 Arbeidstid	13		
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands	13	Vedlegg 4	
§ 9 Lønn	14	Pensjonsgivende variable tillegg	56
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling	14		
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspolisjon og yrkesskade	14		
§ 12 Stedfortredertjeneste	14		
§ 13 Overtid	15		
§ 14 Ukentlig fritid	15		
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.	15		
§ 16 Helge- og høytidsdager	16		
§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet	16		
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade	16		
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming	16		
§ 20 Omsorg for barn	17		
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste	17		
§ 22 Velferdspolisjoner	18		
§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning	18		
§ 24 Ytelser ved yrkesskade	18		
4 Pensjon	19		
4.1 Pensjonsforhold	19		
4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)	19		
4.3 Variable tillegg	20		

HOVEDTARIFFAVTALEN 2008 – 2010

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet (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 Lov om offentlige tjenestetvister 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. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. Særavtale for lærlinger og lære kandidater).

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 (heterofile og homofile) og registrerte partnere

Registrerte partnere og samboere, jf. fellesbestemmelsenes § 2 nr. 8 og 9, skal få de samme rettigheter som ektefeller 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).

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer

Lønnsrammer, se vedlegg 1 i hefte P-0824.

1.3.2 Lønnsplaner

- a) Gjennomgående, se vedlegg 1 i hefte P-0824.
- b) Departementsområder, se vedlegg 1 i hefte P-0824.

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 stillingslønn etter reglene i fellesbestemmelsenes § 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

1.4.1 Endringer i lønsplasseringer

1.4.1.1 Første avtaleår

I første avtaleår føres sentrale forhandlinger pr. 1. juli 2008 innenfor en økonomisk ramme på 1,00 % pr. dato.

Likelønn skal prioriteres.

Alle lønsspenn heves med 2 lønnstrinn i bunn og 2 lønnstrinn på topp med virkning fra 1. mai 2008.

Merknad:

Forhandlingene etter pkt. 1.4.1.1 føres snarest mulig etter forhandlingsavslutning.

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.

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 – og 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

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

- a) Stillinger/arbeidstakere plassert i lønnsramme kan gis endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Stillinger/arbeidstakere med lønsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- 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 lønsspenn.
- h) Overgang mellom lønnsramme og lønsspenn.

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 se-

nest 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.

Dersom det i forbindelse med mellomopp-gjøret pr. 1. mai 2009 forhandles om tilpasning av tjenestepensjonsordningen og AFP til ny folketrygd, er partene enige om at oppgjøret skal kunne være gjenstand for uravstemning.

- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtale år. **Lønnsutviklingen i privat sektor vil bli vektlagt ved inntektsoppjøret i 2009.**
- 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 2009.
- d) **Hovedsammenslutningene velger selv hvilken fremgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.**

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

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

De sentrale partene tilrår at hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner og eventuelle underavdelinger av disse, fører lokale forhandlinger etter «hovedsammenslutningsmodellen», slik at organisasjonene under en hovedsammenslutning opptrer som en part under de lokale forhandlingene.

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.**

2.2.2 Frist

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver ta kontakt med den som har satt fram kravet for å avtale framdrift av forhandlingene. Berører kravet arbeidstakere i andre organisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning, skal statens representanter varsle disse.

2.2.3 Deltakere

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

sentanter 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.

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke 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 og ev. sær møter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform.
3. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
4. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.
5. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
6. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. 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.

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. 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.

2.2.7 Tvist

Part som ønsker tvisten voldgiftsbehandlet må varsle øvrige forhandlingsparter om dette 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.

2.3 Lokale forhandlinger

2.3.1 Lokal lønnspolitikk

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. **Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.**

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene **etter pkt. 2.3.3, eventuelt ved bruk av 2.3.4 nr. 3**, skal bidra til å fjerne disse.

2.3.2 Forhandlingssted

- a) Staten avgjør hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Før dette bestemmes skal spørsmålet drøftes mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.
- b) Forhandlingsstedene må være avklart før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet.
- c) Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.
- 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 skal 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
- b) arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
- c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd.

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2008**.

Med virkning fra **1. august 2008** er partene enige om:

- 1) Det forhandles innenfor en ramme på **1,30 %** pr. dato av lønsmassen, jf. pkt. 2.3.3 a).
- 2) På grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere, forhandles det innenfor **0,1 %** pr. dato av lønsmassen, jf. pkt. 2.3.3 c).
- 3) Summen av punktene 1 og 2 beregnes av Fornyings- og administrasjonsdepartementet for det enkelte forhandlingsområde og fordeles pro rata etter års-lønsmassen.

Kvinner bør få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn pro rata tilsier. Det bør legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i/og mellom stillingskoder ut i fra tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Utdanningsgrupper som er vanskelig å rekruttere og beholde skal prioriteres.

Ved forhandlingssteder der øverste leder er tatt ut av hovedtariffavtalen, kan øverste leder etter avtale med de tillitsvalgte fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå, som er 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 av forhandlingene, og skal vurderes lønsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 6, skal vurderes lønsmessig.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

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 også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
 - b) Er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivtetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger pr. år. 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 lønns-

endring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.

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 Produktivtetsavtale/Effektiviseringstiltak

A. Produktivtetsavtale

Partene lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivtetsstiltak.

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivtetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbar.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivtetsgevinsten. 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) Produktivtetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.
- e) Størrelsen på den produktivtetsgevinst 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 produktivtetsnivå 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 produktivtetsgevinsten. 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. Men i enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivtetsstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.
- i) Den bedre lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivtetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.

B. Effektiviseringstiltak

Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparne midler eller annen gevinst skal fordeles.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at dette spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midlene helt eller delvis er realisert.

Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid. Foruten å brukes til engangsutbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklings tiltak mv. i virksomheten.

2.3.6 Virkemidler

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

- arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn
- stillinger kan omgjøres til annen stillingskode
- avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- opprette og endre særavtaler
- tilstå tilleggsansiennitet
- tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen
- tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- virkemidlene i bokstav a) - h) kan også nyttes 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. 2.3.5 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak vil det være anledning til å avtale at gevinsten kan nyttes 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.

- 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 lønns plasseringen.

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.

- Ved lønsplassering tas hensyn til likelønn.
- Arbeidsgiver kan **inntil 12 måneder** etter tilsetning i virksomheten, **og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetning** vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny **innenfor stillingens lønnsalternativer**.

2.3.9 Tvist

2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag

Ved forhandlinger om endring av lønsplasseringer og ved forhandlinger på særlig grunnlag, 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 - jf. tjenestetvistloven §§ 27 og 29.

2.3.9.3 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak

A. Produktivitetsavtale

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

B. Effektiviseringstiltak

Dersom det ikke oppnås enighet om fordelingen av innsparte midler/gevinst kan hver av partene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

2.3.9.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten skal de berørte sentrale parter orienteres i god tid om tvisten slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

- 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.
- Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

§ 2 Definisjoner

- 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.
- 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.
- Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
- Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

5. Tjenesteansiennitet er:
 - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
 - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
 - Tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
 - Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggsansiennitet er:
 - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetning utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
 - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. Virksomhet er:
 - hver statsetat/institusjon, jf. hovedavtalen § 40 nr. 2.
8. Som registrerte partnere regnes **personer som har registrert sitt partnerskap etter lov om registrert partnerskap.**
9. Som samboere regnes:
 - to personer som har levd sammen i ekteskapsliggende 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 Lov om yrkesskade-forsikring. Fornyings- og administrasjonsdepar-tementet 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.**

§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetning

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 tilsetning etter 1. mai 2008 godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

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

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder.

1. Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 42 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 2 år (ved tilsetning etter 1. januar 2009 godskrives 3 år) av utdannings-tiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

Merknad:

De sentrale parter vil gå gjennom lønnsplanene for å avtale hvilke stillinger som skal omfattes av de spesielle reglene under pkt. B ovenfor, samt hvilke av de særlige godskrivingsregler på de enkelte lønnsplaner det evt. er behov for å opprettholde.

Virkningstidspunkt:

Virkningsdato for de nye godskrivingsreglene i § 5 ovenfor og endringer som følge av forannevnte gjennomgang, avtales mellom de sentrale parter.

§ 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 utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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. 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 personalthåndbok, pkt. 7.3.7 nr. 2.
3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.
For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. 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 38 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum 1 døgn for håndsvarelse. 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.
8. 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 ordnær ferie.

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

9. 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til godkjenning før ordningene trer i kraft.
Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
10. 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 nytter 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, 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 arbeidsta-

kere 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 Lønn

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. Virksomheten kan bestemme at lønn skal utbetales over konto i bank eller ved gireringskort. Før endring av praksis skal saken drøftes med de tillitsvalgte.
3. Faller lønningdagen 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 lønningdag 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.

§ 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** opprykkbestemmelser. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjønne, 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 arbeidsta-

kere 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 tilleggs-lønnstabellens satser, jf. § 2 nr. 1, samt lønsmessige 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. Det samme gjelder når en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjødesløshet med hensyn til sin helse.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
6. 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.
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 med de tillitsvalgte i virksomheten.

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

3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).
4. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 time-lønnen 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.
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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til godkjennelse.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for ar-

beidstakere 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. Avsløsningsstidspunktet 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-timen 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.
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. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på **kr. 35,00** pr. arbeidet klokke-timen 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. 2,50 pr. løpende time.
 - Fra kl. 20.00-06.00 kr. 5,00 pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales **kr. 100,00** 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 arbeidsta-

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

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

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

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

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

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (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-/søndags-tillegg 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. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid 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 sykelønnsretten 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 antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, 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 nyttes 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 el-

ler **foreldrepenger** etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

2. Adopsjonspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til **foreldrepenger** etter reglene i Lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.
Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.
Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.
Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
4. Amming.
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. 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 under 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 egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspatient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i Lov om folketrygd § 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. Vilårene 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. Lov om folketrygd §§ 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 Lov om folketrygd §§ 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 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 tidskonto, skal den del av tidskontoperioden 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.

Farens 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 forsørger tillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket 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 ferielønntillegg 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 tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. **Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.**

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. **Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter Lov om yrkesskadeforsikring 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, samboer eller partner: 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. 6 - 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. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 Lov om folketrygd § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

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

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkes-

skaden 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 tilsetningsforholdet 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.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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

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 lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.

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

4 Pensjon

4.1 Pensjonsforhold

- a) Løpende pensjoner i Statens Pensjonskasse reguleres i samsvar med de prinsipper som Stortinget ga sin tilslutning til ved behandling av Stortingsmelding nr. 29 (1985-86).
- b) Statens Pensjonskasse gis fullmakt til å regulere og tilpasse pensjoner som på grunn av særlige pensjonstekniske forhold ikke med rimelig resultat kan reguleres i samsvar med punkt a).
- c) Fornyings- og administrasjonsdepartementet gis fullmakt til å regulere pensjoner av statskassen på samme måte som for statspensjonister etter punkt a).
- d) For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov av 28.07.1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse, kapittel 3 - måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

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 tjenstepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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 fra 01.10.97 å fratres med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 63 år og fra 01.03.98 å fratres med straks

begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som er avtalt om avtalefestet pensjon mellom LO og NHO. 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 ytelse slik at ingen får mer enn 70 % av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

Ordningen gjennomføres for personer som pensjoneres etter 1. oktober 1997.

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 avtalt mellom LO og NHO, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

Merknad:

Partene vil gjennomgå nærmere anvendelsen av begrensingsregelen når definisjonen av løpende lønnsinntekt er nærmere avklart.

4.2.2 AFP 65 - 67 år

Arbeidstakere som fratrer med avtalefestet pensjon (AFP) i en alder av 65 eller 66 får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er avtalt mellom LO og NHO, 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 23. desember 1988 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon § 2, første ledd litra 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 LO/NHO-ordningen, får de samme ytelser som de ville ha fått etter LO/NHO-ordningen inkludert AFP-tillegget på 1 700 kroner pr. mnd.

4.2.7 Regulering

AFP reguleres på samme måte som tilsvarende pensjoner. Kronebeløpene reguleres ikke som løpende pensjoner.

4.2.8 Andre forhold

Skjer det endringer i det skattefrie sluttvederlaget i LO/NHO-avtalen som kan påvirke nivået på AFP-ordningen, kan partene ta dette opp i tariffperioden.

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 tjenestemenn 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 med inntil **1 500 000 kroner**. Lånet gis etter regler fastsatt av Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

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 lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr. 200,- i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.6 Kompetanseutvikling

Kompetanse er viktig for den videre utvikling av næringsliv og offentlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet. Oppdatert og framtidsrettet kompetanse er nødvendig for styrket konkurransevne og tjenesteyting, og for den enkeltes karrieremuligheter på arbeidsmarkedet. Det offentlige utdanningssystemet vil være en sentral aktør for å tilrettelegge for etter- og videreutdanning.

For å møte utfordringer knyttet til en stadig raskere endrings- og omstillingstakt, økte krav til publikumsrettet tjenesteyting og skjerpede faglige krav i staten, er det behov for en systematisk og planmessig satsning på kompetanseutvikling. Målrettede kompetanseutviklingstiltak, læringsintensive jobber og systematisk kunnskapsdeling er nødvendige for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena. Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging for den enkelte arbeidstaker og leder, skal bidra til å sikre god styring, effektivitet og publikumsrettede tjenester.

Partene vil legge til rette for en styrket kompetanseutvikling som skal bidra til å utvikle og fornye statlige virksomheter, og slik at enkelte får muligheter til å utvikle sin kompetanse som grunnlag for endring gjennom hele yrkeskarrieren. Den enkelte har også selv ansvar for vedlikehold og utvikling av egen kompetanse.

Arbeidet med å videreføre intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv vil kreve forsterket innsats med kompetansetiltak.

For å kunne nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse personer med etnisk minoritetsbakgrunn besitter, er partene enige om å intensivere arbeidet med å rekruttere og integrere arbeidstakere med slik bakgrunn til stillinger på alle nivåer i statlig sektor.

Ledelsen i statlige virksomheter har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten, jf. Hovedavtalen i staten § 22. Kompetansetiltak skal fortsatt være basert på virksomhetens behov. De sentrale parter vil bidra til at det kan settes i verk tiltak for å stimulere til økt fokus på kompetanseutvikling og læringsutbytte for virksomheten og den enkelte arbeidstaker.

Det avsettes **25 millioner kroner** for å stimulere til forsøks- og utviklingsprosjekter med kompetansetiltak innen:

- **større mangfold og oppfølging av intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, og bedre nyttiggjøring av kompetansen til personer med etnisk minoritetsbakgrunn**
- organisasjons- og ledelsesutvikling som skal føre til økt involvering av medarbeidere/tillitsvalgte, herunder prosjekter for lokal personal- og lønnspolitikk
- metoder og verktøy for kompetanse- og karriereutvikling, læring på arbeidsplassen og utvikling av lærende organisasjoner
- utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser, og tilrettelegge for at arbeidstakerne kan fortsette i aktivt arbeid.

Ordningen er en videreutvikling av avsetningen i forrige tariffperiode. Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen. Partene vil i fellesskap evaluere ordningene.

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 Hovedavtalens intensjoner og lokal lønns- og personalpolitikk.

Det avsettes **3 millioner kroner** til **videreføring av de felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse som ble satt i gang i forrige tariffperiode. Tiltakene skal fortsatt ta særlig utgangspunkt i hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten.**

Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen. Partene vil i fellesskap evaluere ordningen.

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.

Nye retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten vil bli 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 nær-

mere avtale mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.

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

5.9 Seniorpolitiske tiltak

5.9.1 Staten

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 fratreden.

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

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 dagen godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1.

Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

5.9.2 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 til rettelegging og oppfølging av undervisning. Arbeidsgiver fastsetter hvilke arbeidsoppgaver som kan løses innenfor den omfordelte arbeidstid.

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 ferieu-

ken, 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 feriepenger skal være 12 % av feriepengegrnlaget, 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.
7. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.
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 feriepenger.
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 avvirket i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft **1. mai 2008** og gjelder til og med **30. april 2010**.

8 Rettstvist

Forståelsen av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og de sentrale særavtaler er et forhold mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 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.

Vedlegg 1
LØNNSPLANHEFTE NR. 46

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2008

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	50 %	Overtidsgodtgjørelse ¹⁾	100 %	45% natt- tidskomp. 2)
49	39 200	3 266,70	108,90	784	65,30	38 416	3 201,40	106,80	49	31,80	42,40	9,50										
50	40 000	3 333,40	111,20	800	66,60	39 200	3 266,80	108,90	50	32,40	43,20	9,70										
51	40 800	3 400,00	113,40	816	68,00	39 984	3 332,00	111,10	51	33,10	44,10	9,90										
52	41 600	3 466,70	115,60	832	69,30	40 768	3 397,40	113,30	52	33,70	45,00	10,10										
53	42 400	3 533,40	117,80	848	70,60	41 552	3 462,80	115,50	53	34,40	45,80	10,30										
54	43 200	3 600,00	120,00	864	72,00	42 336	3 528,00	117,60	54	35,00	46,70	10,50										
55	44 000	3 666,70	122,30	880	73,30	43 120	3 593,40	119,80	55	35,70	47,60	10,70										
56	44 800	3 733,40	124,50	896	74,60	43 904	3 658,80	122,00	56	36,30	48,40	10,90										
57	45 600	3 800,00	126,70	912	76,00	44 688	3 724,00	124,20	57	37,00	49,30	11,10										
58	46 400	3 866,70	128,90	928	77,30	45 472	3 789,40	126,40	58	37,60	50,20	11,30										
59	47 200	3 933,40	131,20	944	78,60	46 256	3 854,80	128,50	59	38,30	51,00	11,50										
60	48 000	4 000,00	133,40	960	80,00	47 040	3 920,00	130,70	60	38,90	51,90	11,70										
61	48 800	4 066,70	135,60	976	81,30	47 824	3 985,40	132,90	61	39,60	52,80	11,90										
62	49 600	4 133,40	137,80	992	82,60	48 608	4 050,80	135,10	62	40,20	53,60	12,10										
63	50 400	4 200,00	140,00	1 008	84,00	49 392	4 116,00	137,20	63	40,90	54,50	12,30										
64	51 200	4 266,70	142,30	1 024	85,30	50 176	4 181,40	139,40	64	41,50	55,40	12,50										
65	52 000	4 333,40	144,50	1 040	86,60	50 960	4 246,80	141,60	65	42,20	56,20	12,60										
66	52 800	4 400,00	146,70	1 056	88,00	51 744	4 312,00	143,80	66	42,80	57,10	12,80										
67	53 600	4 466,70	148,90	1 072	89,30	52 528	4 377,40	146,00	67	43,50	57,90	13,00										
68	54 400	4 533,40	151,20	1 088	90,60	53 312	4 442,80	148,10	68	44,10	58,80	13,20										
69	55 200	4 600,00	153,40	1 104	92,00	54 096	4 508,00	150,30	69	44,80	59,70	13,40										
70	56 000	4 666,70	155,60	1 120	93,30	54 880	4 573,40	152,50	70	45,40	60,50	13,60										
71	56 800	4 733,40	157,80	1 136	94,60	55 664	4 638,80	154,70	71	46,10	61,40	13,80										
72	57 600	4 800,00	160,00	1 152	96,00	56 448	4 704,00	156,80	72	46,70	62,30	14,00										
73	58 400	4 866,70	162,30	1 168	97,30	57 232	4 769,40	159,00	73	47,40	63,10	14,20										
74	59 200	4 933,40	164,50	1 184	98,60	58 016	4 834,80	161,20	74	48,00	64,00	14,40										
75	60 000	5 000,00	166,70	1 200	100,00	58 800	4 900,00	163,40	75	48,60	64,90	14,60										
76	60 800	5 066,70	168,90	1 216	101,30	59 584	4 965,40	165,60	76	49,30	65,70	14,80										
77	61 600	5 133,40	171,20	1 232	102,60	60 368	5 030,80	167,70	77	49,90	66,60	15,00										
78	62 400	5 200,00	173,40	1 248	104,00	61 152	5 096,00	169,90	78	50,60	67,50	15,20										
79	63 200	5 266,70	175,60	1 264	105,30	61 936	5 161,40	172,10	79	51,20	68,30	15,40										
80	64 000	5 333,40	177,80	1 280	106,60	62 720	5 226,80	174,30	80	51,90	69,20	15,60										
81	64 800	5 400,00	180,00	1 296	108,00	63 504	5 292,00	176,40	81	52,50	70,10	15,80										
82	65 600	5 466,70	182,30	1 312	109,30	64 288	5 357,40	178,60	82	53,20	70,90	16,00										
83	66 400	5 533,40	184,50	1 328	110,60	65 072	5 422,80	180,80	83	53,80	71,80	16,20										
84	67 200	5 600,00	186,70	1 344	112,00	65 856	5 488,00	183,00	84	54,50	72,60	16,30										
85	68 000	5 666,70	188,90	1 360	113,30	66 640	5 553,40	185,20	85	55,10	73,50	16,50										
86	68 800	5 733,40	191,20	1 376	114,60	67 424	5 618,80	187,30	86	55,80	74,40	16,70										
87	69 600	5 800,00	193,40	1 392	116,00	68 208	5 684,00	189,50	87	56,40	75,20	16,90										
88	70 400	5 866,70	195,60	1 408	117,30	68 992	5 749,40	191,70	88	57,10	76,10	17,10										
89	71 200	5 933,40	197,80	1 424	118,60	69 776	5 814,80	193,90	89	57,70	77,00	17,30										
90	72 000	6 000,00	200,00	1 440	120,00	70 560	5 880,00	196,00	90	58,40	77,80	17,50										
91	72 800	6 066,70	202,20	1 456	121,40	71 344	5 945,20	198,10	91	59,10	78,60	17,70										
92	73 600	6 133,40	204,40	1 472	122,80	72 128	6 010,40	200,20	92	59,80	79,40	17,90										
93	74 400	6 199,80	206,60	1 488	124,20	72 912	6 075,60	202,30	93	60,50	80,20	18,10										
94	75 200	6 266,40	208,80	1 504	125,60	73 696	6 140,80	204,40	94	61,20	81,00	18,30										
95	76 000	6 333,00	211,00	1 520	127,00	74 480	6 206,00	206,50	95	61,90	81,80	18,50										
96	76 800	6 399,60	213,20	1 536	128,40	75 264	6 271,20	208,60	96	62,60	82,60	18,70										
97	77 600	6 466,20	215,40	1 552	129,80	76 048	6 336,40	210,70	97	63,30	83,40	18,90										
98	78 400	6 532,80	217,60	1 568	131,20	76 832	6 401,60	212,80	98	64,00	84,20	19,10										
99	79 200	6 599,40	219,80	1 584	132,60	77 616	6 466,80	214,90	99	64,70	85,00	19,30										

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2008

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Overtidsgodtgjørelse ¹⁾ 50 %	100 %	45% natt- tidskomp. ²⁾	
100	80 000	6 666,00	222,00	1 600	134,00	78 400	6 532,00	217,00	1 600	134,00	78 400	6 532,00	217,00	1 600	134,00	78 400	6 532,00	65,40	85,80	19,50		
101	80 800	6 732,60	224,20	1 616	135,40	79 184	6 597,20	219,10	1 616	135,40	79 184	6 597,20	219,10	1 616	135,40	79 184	6 597,20	66,10	86,60	19,70		
102	81 600	6 799,20	226,40	1 632	136,80	79 968	6 662,40	221,20	1 632	136,80	79 968	6 662,40	221,20	1 632	136,80	79 968	6 662,40	66,80	87,40	19,90		
103	82 400	6 865,80	228,60	1 648	138,20	80 752	6 727,60	223,30	1 648	138,20	80 752	6 727,60	223,30	1 648	138,20	80 752	6 727,60	67,50	88,20	20,10		
104	83 200	6 932,40	230,80	1 664	139,60	81 536	6 792,80	225,40	1 664	139,60	81 536	6 792,80	225,40	1 664	139,60	81 536	6 792,80	68,20	89,00	20,30		
105	84 000	6 999,00	233,00	1 680	141,00	82 320	6 858,00	227,50	1 680	141,00	82 320	6 858,00	227,50	1 680	141,00	82 320	6 858,00	68,90	89,80	20,50		
106	84 800	7 065,60	235,20	1 696	142,40	83 104	6 923,20	229,60	1 696	142,40	83 104	6 923,20	229,60	1 696	142,40	83 104	6 923,20	69,60	90,60	20,70		
107	85 600	7 132,20	237,40	1 712	143,80	83 888	6 988,40	231,70	1 712	143,80	83 888	6 988,40	231,70	1 712	143,80	83 888	6 988,40	70,30	91,40	20,90		
108	86 400	7 198,80	239,60	1 728	145,20	84 672	7 053,60	233,80	1 728	145,20	84 672	7 053,60	233,80	1 728	145,20	84 672	7 053,60	71,00	92,20	21,10		
109	87 200	7 265,40	241,80	1 744	146,60	85 456	7 118,80	235,90	1 744	146,60	85 456	7 118,80	235,90	1 744	146,60	85 456	7 118,80	71,70	93,00	21,30		
110	88 000	7 332,00	244,00	1 760	148,00	86 240	7 184,00	238,00	1 760	148,00	86 240	7 184,00	238,00	1 760	148,00	86 240	7 184,00	72,40	93,80	21,50		

1) Jf fellesbestemmelsenes § 2 nr 3

2) Jf fellesbestemmelsenes § 15 nr 1

2 LØNNSRAMMER

Gjeldende fra 1. juli 2008

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	18	19		20		21		22		23	25						26		27	28	29
	2	19	20		21		22		23		24	26						27		28	29	30
	3	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	31
	4	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	32
	5	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	33
	6	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	34
	7	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	35
	8	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	36
	9-21	(29-41)																				
LR03	1	19	20		21		22		23		24	26						27		28	29	
	2	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	
	3	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	
	4	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	
	5	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	
	6	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	
	7	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	
	8	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	
	9-21	(29-41)																				
LR04	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	31
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	32
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	33
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	34
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	35
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	36
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	37
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	37	38
	9-21	(31-43)																				
LR05	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

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																				
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	22	23		24		25		26		27	28		29				30		31		32
	2	23	24		25		26		27		28	29		30				31		32		33
	3	24	25		26		27		28		29	30		31				32		33		34
	4	25	26		27		28		29		30	31		32				33		34		35
	5	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		36
	6	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		37
	7	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		38
	8	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		39
	9-21	(32-44)																				

LR10	1	24	25		26		27		28		29	30		31				32		33		34
	2	25	26		27		28		29		30	31		32				33		34		35
	3	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		36
	4	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		37
	5	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		38
	6	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		39
	7	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		40
	8	31	32		33		34		35		36	37		38				39		40		41
	9-21	(34-46)																				

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																				
LR11	1	26			27				28			29						30		31		
	2	27			28				29			30						31		32		
	3	28			29				30			31						32		33		
	4	29			30				31			32						33		34		
	5	30			31				32			33						34		35		
	6	31			32				33			34						35		36		
	7	32			33				34			35						36		37		
	8	33			34				35			36						37		38		
	9-21	(31-43)																				
LR12	1	26	27		28		29		30		31											
	2	27	28		29		30		31		32											
	3	28	29		30		31		32		33											
	4	29	30		31		32		33		34											
	5	30	31		32		33		34		35											
	6	31	32		33		34		35		36											
	7	32	33		34		35		36		37											
	8	33	34		35		36		37		38											
	9-21	(31-43)																				
LR13	1	29	30		31		32		33		34	35						36		37		38
	2	30	31		32		33		34		35	36	37					37		38		39
	3	31	32		33		34		35		36	37	38					38		39		40
	4	32	33		34		35		36		37	38	39					39		40		41
	5	33	34		35		36		37		38	39	40					40		41		42
	6	34	35		36		37		38		39	40	41					41		42		43
	7	35	36		37		38		39		40	41	42					42		43		44
	8	36	37		38		39		40		41	42	43					43		44		45
	9-21	(38-50)																				
LR14	1	26	27		28		29		30		31	33										
	2	27	28		29		30		31		32	34										
	3	28	29		30		31		32		33	35										
	4	29	30		31		32		33		34	36										
	5	30	31		32		33		34		35	37										
	6	31	32		33		34		35		36	38										
	7	32	33		34		35		36		37	39										
	8	33	34		35		36		37		38	40										
	9-21	(35-47)																				
LR15	1	34	35		36		37		38		39	40	41					42		43		
	2	35	36		37		38		39		40	41	42					43		44		
	3	36	37		38		39		40		41	42	43					44		45		
	4	37	38		39		40		41		42	43	44					45		46		
	5	38	39		40		41		42		43	44	45					46		47		
	6	39	40		41		42		43		44	45	46					47		48		
	7	40	41		42		43		44		45	46	47					48		49		
	8	41	42		43		44		45		46	47	48					49		50		
	9-21	(43-55)																				

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						37				
	2	30	31	32		33		34		35		36						38				
	3	31	32	33		34		35		36		37						39				
	4	32	33	34		35		36		37		38						40				
	5	33	34	35		36		37		38		39						41				
	6	34	35	36		37		38		39		40						42				
	7	35	36	37		38		39		40		41						43				
	8	36	37	38		39		40		41		42						44				
	9-21	(37-49)																				
LR17	1	30	31	32	33	34		35		36		37						38			39	
	2	31	32	33	34	35		36		37		38						39			40	
	3	32	33	34	35	36		37		38		39						40			41	
	4	33	34	35	36	37		38		39		40						41			42	
	5	34	35	36	37	38		39		40		41						42			43	
	6	35	36	37	38	39		40		41		42						43			44	
	7	36	37	38	39	40		41		42		43						44			45	
	8	37	38	39	40	41		42		43		44						45			46	
	9-21	(39-51)																				
LR18	1	39	40		41		42		43	44	45						46		47		48	
	2	40	41		42		43		44	45	46						47		48		49	
	3	41	42		43		44		45	46	47						48		49		50	
	4	42	43		44		45		46	47	48						49		50		51	
	5	43	44		45		46		47	48	49						50		51		52	
	6	44	45		46		47		48	49	50						51		52		53	
	7	45	46		47		48		49	50	51						52		53		54	
	8	46	47		48		49		50	51	52						53		54		55	
	9-21	(48-60)																				
LR19	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
LR20	1	36	37		38		40	41	42	43	45	47	48	49								
	2	37	38		39		41	42	43	44	46	48	49	50								
	3	38	39		40		42	43	44	45	47	49	50	51								
	4	39	40		41		43	44	45	46	48	50	51	52								
	5	40	41		42		44	45	46	47	49	51	52	53								
	6	41	42		43		45	46	47	48	50	52	53	54								
	7	42	43		44		46	47	48	49	51	53	54	55								
	8	43	44		45		47	48	49	50	52	54	55	56								
	9-21	(49-61)																				

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																				
LR21	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR22	1	36	37		38		39		40		41	43										44
	2	37	38		39		40		41		42	44										45
	3	38	39		40		41		42		43	45										46
	4	39	40		41		42		43		44	46										47
	5	40	41		42		43		44		45	47										48
	6	41	42		43		44		45		46	48										49
	7	42	43		44		45		46		47	49										50
	8	43	44		45		46		47		48	50										51
	9-21	(44-56)																				
LR23	1	40	41		42		43		44	45	46	47						48		49	50	51
	2	41	42		43		44		45	46	47	48						49		50	51	52
	3	42	43		44		45		46	47	48	49						50		51	52	53
	4	43	44		45		46		47	48	49	50						51		52	53	54
	5	44	45		46		47		48	49	50	51						52		53	54	55
	6	45	46		47		48		49	50	51	52						53		54	55	56
	7	46	47		48		49		50	51	52	53						54		55	56	57
	8	47	48		49		50		51	52	53	54						55		56	57	58
	9-21	(51-63)																				
LR24	1	57	58	59	60		61		62		63		64									
	2	58	59	60	61		62		63		64		65									
	3	59	60	61	62		63		64		65		66									
	4	60	61	62	63		64		65		66		67									
	5	61	62	63	64		65		66		67		68									
	6	62	63	64	65		66		67		68		69									
	7	63	64	65	66		67		68		69		70									
	8	64	65	66	67		68		69		70		71									
	9-21	(64-76)																				
LR25	1	46	47		48		49		50		51	52			53		54		57			
	2	47	48		49		50		51		52	53			54		55		58			
	3	48	49		50		51		52		53	54			55		56		59			
	4	49	50		51		52		53		54	55			56		57		60			
	5	50	51		52		53		54		55	56			57		58		61			
	6	51	52		53		54		55		56	57			58		59		62			
	7	52	53		54		55		56		57	58			59		60		63			
	8	53	54		55		56		57		58	59			60		61		64			
	9-21	(57-69)																				

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																				
LR26	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

LR27	1	34	35		36		37					38		39	40		42	45				
	2	35	36		37		38					39		40	41		43	46				
	3	36	37		38		39					40		41	42		44	47				
	4	37	38		39		40					41		42	43		45	48				
	5	38	39		40		41					42		43	44		46	49				
	6	39	40		41		42					43		44	45		47	50				
	7	40	41		42		43					44		45	46		48	51				
	8	41	42		43		44					45		46	47		49	52				
	9-21	(45-57)																				

LR28	1	38	39		40		41		42					43	44		46	49				
	2	39	40		41		42		43					44	45		47	50				
	3	40	41		42		43		44					45	46		48	51				
	4	41	42		43		44		45					46	47		49	52				
	5	42	43		44		45		46					47	48		50	53				
	6	43	44		45		46		47					48	49		51	54				
	7	44	45		46		47		48					49	50		52	55				
	8	45	46		47		48		49					50	51		53	56				
	9-21	(49-61)																				

LR29	1	40	41		42		43		44				45		46		48	51				
	2	41	42		43		44		45				46		47		49	52				
	3	42	43		44		45		46				47		48		50	53				
	4	43	44		45		46		47				48		49		51	54				
	5	44	45		46		47		48				49		50		52	55				
	6	45	46		47		48		49				50		51		53	56				
	7	46	47		48		49		50				51		52		54	57				
	8	47	48		49		50		51				52		53		55	58				
	9-21	(51-63)																				

LR30	1	42	43		44		45		46		47	48		49	50		52	55				
	2	43	44		45		46		47		48	49		50	51		53	56				
	3	44	45		46		47		48		49	50		51	52		54	57				
	4	45	46		47		48		49		50	51		52	53		55	58				
	5	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	59				
	6	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	60				
	7	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	61				
	8	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	62				
	9-21	(55-67)																				

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	44	45		46		47		48		49	50		51	52		54	57				
	2	45	46		47		48		49		50	51		52	53		55	58				
	3	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	59				
	4	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	60				
	5	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	61				
	6	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	62				
	7	50	51		52		53		54		55	56		57	58		60	63				
	8	51	52		53		54		55		56	57		58	59		61	64				
	9-21	(57-69)																				

LR32	1	18	19	20	21		22		23		24	25					26		27		29
	2	19	20	21	22		23		24		25	26					27		28		30
	3	20	21	22	23		24		25		26	27					28		29		31
	4	21	22	23	24		25		26		27	28					29		30		32
	5	22	23	24	25		26		27		28	29					30		31		33
	6	23	24	25	26		27		28		29	30					31		32		34
	7	24	25	26	27		28		29		30	31					32		33		35
	8	25	26	27	28		29		30		31	32					33		34		36
	9-21	(29-41)																			

LR33	1	21	22		23		24		25		27						28		29		30
	2	22	23		24		25		26		28						29		30		31
	3	23	24		25		26		27		29						30		31		32
	4	24	25		26		27		28		30						31		32		33
	5	25	26		27		28		29		31						32		33		34
	6	26	27		28		29		30		32						33		34		35
	7	27	28		29		30		31		33						34		35		36
	8	28	29		30		31		32		34						35		36		37
	9-21	(30-42)																			

LR34	1	24	25	26	27		28		29		30		31								
	2	25	26	27	28		29		30		31		32								
	3	26	27	28	29		30		31		32		33								
	4	27	28	29	30		31		32		33		34								
	5	28	29	30	31		32		33		34		35								
	6	29	30	31	32		33		34		35		36								
	7	30	31	32	33		34		35		36		37								
	8	31	32	33	34		35		36		37		38								
	9-21	(31-43)																			

LR35	1																				
	2																				
	3																				
	4																				
	5																				
	6																				
	7																				
	8																				
	9-21																				

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		40		
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40		41		
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41		42		
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42		43		
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43		44		
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44		45		
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45		46		
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46		47		
	9-21	(40-52)																				

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	(46-58)																				

LR38	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

LR39	1	31	32		33	34	35					36					37		38		39
	2	32	33		34	35	36					37					38		39		40
	3	33	34		35	36	37					38					39		40		41
	4	34	35		36	37	38					39					40		41		42
	5	35	36		37	38	39					40					41		42		43
	6	36	37		38	39	40					41					42		43		44
	7	37	38		39	40	41					42					43		44		45
	8	38	39		40	41	42					43					44		45		46
	9-21	(39-51)																			

LR40	1	27	28									29	30							31		32	33	35
	2	28	29									30	31							32		33	34	36
	3	29	30									31	32							33		34	35	37
	4	30	31									32	33							34		35	36	38
	5	31	32									33	34							35		36	37	39
	6	32	33									34	35							36		37	38	40
	7	33	34									35	36							37		38	39	41
	8	34	35									36	37							38		39	40	42
	9-21	(35-47)																						

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	34	35		36		37		38		39	40			41			42				
	2	35	36		37		38		39		40	41			42			43				
	3	36	37		38		39		40		41	42			43			44				
	4	37	38		39		40		41		42	43			44			45				
	5	38	39		40		41		42		43	44			45			46				
	6	39	40		41		42		43		44	45			46			47				
	7	40	41		42		43		44		45	46			47			48				
	8	41	42		43		44		45		46	47			48			49				
	9-21	(42-54)																				

LR42	1	35	36		37		38		39		40		41			42		43				
	2	36	37		38		39		40		41		42			43		44				
	3	37	38		39		40		41		42		43			44		45				
	4	38	39		40		41		42		43		44			45		46				
	5	39	40		41		42		43		44		45			46		47				
	6	40	41		42		43		44		45		46			47		48				
	7	41	42		43		44		45		46		47			48		49				
	8	42	43		44		45		46		47		48			49		50				
	9-21	(43-55)																				

LR43	1	39	40		41		42			43		44			45			46			47	48
	2	40	41		42		43			44		45			46			47			48	49
	3	41	42		43		44			45		46			47			48			49	50
	4	42	43		44		45			46		47			48			49			50	51
	5	43	44		45		46			47		48			49			50			51	52
	6	44	45		46		47			48		49			50			51			52	53
	7	45	46		47		48			49		50			51			52			53	54
	8	46	47		48		49			50		51			52			53			54	55
	9-21	(48-60)																				

3 LØNNSPLANER

pr. 1. juli 2008

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

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder		39-70	
1054	Kontorsjef		44-82	
1056	Økonomisjef		44-82	
1055	Personalsjef		44-82	
1058	Administrasjonssjef		44-82	
1057	Informasjonssjef		44-90	
1407	Avdelingsleder		46-80	
1059	Underdirektør		48-82	
1211	Seksjonssjef		48-88	
1477	Regiondirektør		51-91	
1060	Avdelingsdirektør		53-95	
1061	Assisterende direktør		53-95	
1062	Direktør		53-95	
1538	Fagdirektør		53-95	

90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	LR10		
1064	Konsulent	LR13	2	
1065	Konsulent	LR17	2	
1408	Førstekonsulent	LR22	1 el. 2	
1363	Seniorkonsulent		46-67	

90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		32-50	
1433	Seniorsekretær		36-52	
1071	Kontorleder		39-54	

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15	2	
1515	Spesialbibliotekar		45-68	
1077	Hovedbibliotekar		49-78	

Bibliotekar med 3-årig høgskoleutdanning som bibliotekar avlønnes som 1410 Bibliotekar

90.207 BETJENT

1078	Betjent	LR02		
1447	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		32-42	

90.208 SJÅFØR

1080	Sjåfør	LR02		
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		

90.301 INGENIØR

1411	Avdelingsingeniør	LR15	2	
1275	Ingeniør	LR13	2	
1084	Avdelingsingeniør	LR16	2	
1085	Avdelingsingeniør	LR22	1 el. 2	
1083	Ingeniør		37-54	
1087	Overingeniør		51-76	
1181	Senioringeniør		56-86	
1088	Sjefingeniør		63-94	

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

Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avdelingsingeniør. 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		32-50	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		44-60	
1094	Overarkitekt		51-76	
1182	Seniorarkitekt		56-86	
1095	Sjefarkitekt		63-94	

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		32-48	

90.312 GRAFISK DESIGN

1099	Tegneassistent	LR02		
1102	Fotograf	LR02		
1103	Førstefotograf	LR03		
1214	Tegner	LR04		
1101	Tegneleder		32-48	
1104	Fotoleder		32-48	

90.313 PREPARANT

1105	Preparantassistent	LR02		
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		32-48	

90.400 FORSKER

1108	Forsker	LR25		
1109	Forsker	LR24		
1110	Forsker		60-88	
1183	Forsker		66-95	
1111	Forskningssjef		69-95	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professorkompetanse 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. 3 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		32-45	
1513	Seniorforskningstekniker		32-52	
1514	Ledende forskningstekniker		33-53	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		41-69	
1364	Seniorrådgiver		58-90	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		41-90	
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		41-90	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelparbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		32-48	
1119	Formann		32-55	
1120	Mester		33-63	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		32-45	
1124	Kjøkkensjef		33-52	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		32-45	
1128	Husøkonom		33-52	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		32-40	
1132	Renholdsleder		33-52	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		42-61	
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/barne-pleier-utdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		38-55	
0948	Styrer		42-61	
Merknad:				
Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.				

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.810	BEDRIFTSELSETJENESTE			
0790	Bedriftssykepleier		42-61	
1282	Bedriftsfysioterapeut		42-61	
0791	Bedriftslege		54-83	
0792	Bedriftsoverlege		59-93	
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		32-48	
1137	Driftsleder		32-52	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år mellom 17 og 18 år	ltr. 01 ltr. 04		
1362	Lærling		lønn i % av begynnerlønn i kode 1203	
1429	Aspirant		17-35	
1446	Lærekandidat		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		36-58	
1143	Juridisk sekretær		38-63	
1150	Nestleder i juridisk sekretariat		56-83	
1312	Utredningsleder		67-95	
3.3 REGJERINGSADVOKATEMBETET				
91.002	ADVOKAT			
0257	Advokatfullmektig		43-70	
0258	Advokat		63-93	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		86-95	
3.4 DEPARTEMENTENE/RIKSREVISJONEN				
00.101	LEDERSTILLINGER			
0008	Byråsjef		52-76	
1217	Underdirektør		57-82	
1218	Avdelingsdirektør		62-95	
00.102	SPELALSTILLINGER			
1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste	LR10		
0001	Statsrådens kontorsekretær		37-55	
1436	Rådgiver		45-69	
1365	Informasjonssjef		49-84	
1448	Seniorrådgiver		58-90	
1535	Kommunikasjonssjef		62-95	
1539	Fagdirektør		62-95	
1536	Folkerettsrådgiver UD		63-93	
1221	Lovrådgiver JD		63-93	
1222	Lovrådgiver FIN		63-93	
1220	Spesialrådgiver		78-95	

3.5 LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER

FINANSDEPARTEMENTET

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

SKATTEETATEN

02.200 DIVERSE STILLINGER

1413	Skattejurist			36-61
0037	Likningsrevisor			38-57
1223	Skatterevisor			44-64
1516	Seniorrevisor			45-75
1224	Spesialrevisor			48-77
1501	Seniorskattejurist			56-90

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

TOLLVESENET

02.310 DIVERSE STILLINGER

0046	Tollbetjent			LR03
1225	Tollinspektør			LR17
0050	Førstetollinspektør			43-58
0052	Tollrevisor			46-66
0053	Tolloverinspektør			46-66
1414	Spesialrevisor			48-77
1279	Seksjonsleder			49-70
1280	Avdelingssjef			57-75
1207	Revisjonssjef			57-78

FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTET

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

FISKERIDIREKTORATET

03.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0494	Sjefinspektør			48-68
------	---------------	--	--	-------

03.105 DIVERSE STILLINGER

0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør			38-58

FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET

03.110 DIVERSE STILLINGER

1334	Havforskningstekniker	LR12		
1449	Kontrollør	LR12		
0075	Maskinsjef			32-45

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

KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET

03.205 DIVERSE STILLINGER

0101	Maskinist			32-48
0103	Styrmann			32-52
0105	Oppsynsmann			32-56
0106	Skipsfører			32-56

03.215 LOSTJENESTE

0107	Losbåtfører			LR12
1335	Statslosaspirant			LR12
0110	Losformidler			33-48
0108	Trafikkleder			44-58
0111	Statsløs			44-68

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)				
04.191	VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE			
1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent		36-49	
1338	Vaktleder		39-58	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
FYLKESMANNSEMBETENE				
04.200	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende fylkesmann			69-93
04.210	DIVERSE STILLINGER			
0431	Fagkonsulent			32-50
0382	Fylkesagronom			42-62
0434	Fylkesskogmester			42-62
0822	Fylkessykepleier			46-63
1261	Fylkesjordsjef			55-70
0435	Fylkesskogsjef			55-70
0774	Ass. fylkeslege			64-88
0779	Fylkeslege			72-95

FORSVARSDPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
FORSVARET				
05.100	YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL			
0139	Fenrik	LR34		
0141	Løytnant	LR36		
1518	Sersjant/Kvartermester	LR33		
1519	Kaptein/Rittmester/Kaptein- løytnant	LR37		
1520	Major/Orlogskaptein		47-73	
1521	Oberstløytnant/Kom- mandørkaptein		51-77	
1522	Oberst/Kommandør		56-82	
1523	Brigader/Flaggkommandør		59-87	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		65-91	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		69-95	

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

0153	Grenader	LR32		
0154	Matros	LR32		
0155	Maskinassistent	LR32		

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.

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER			
1226	Vervet (menig/korporal)			17-37
1390	Grenader			19-46
1227	Sersjant			22-50
1479	Kvartermester			22-50
1451	Spesialmedarbeider			23-74
1228	Fenrik			24-54
1230	Løytnant			32-62
1526	Kaptein/Rittmester/Kaptein- løytnant			37-70
1450	Internasjonal rådgiver			39-95
1527	Major/Orlogskaptein			46-79
1528	Oberstløytnant/Kom- mandørkaptein			55-84
1529	Oberst/Kommandør			60-92
1530	Brigader/Flaggkommandør			63-95
05.200	FORSYNINGSTJENESTE			
0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent			32-41
0164	Lagerkontrollør			32-42
0162	Maskinsjef			32-44
0163	Lagerleder			33-45
0167	Terminalleder			33-45
0166	Transportleder			33-45
0168	Lagersjef			34-47
0169	Skipsfører			34-47
0171	Førsteinspektør			35-48

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.206 TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE				
1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
0172	Kontrollør	LR09		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger		32-51	
0179	Driftsassistent		32-48	
0176	Kvalitetsleder		35-53	
0174	Verkstedsleder		35-55	
0175	Driftskoordinator		35-55	
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder		38-52	
0177	Verkstedsbestyrer		40-56	

05.210 DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE

1285	Vedlikeholder u/fagbrev	LR02		
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		

05.216 SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE

0184	Sambandsleder		32-47	
0185	Varslingsleder		32-47	
1145	Radioleder		32-48	
0186	Varslingskontrollør		33-50	
1241	Radiokontrollør		33-50	

05.221 VAKT - BRANN - HAVARI

0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester		32-45	
0689	Nestvaktsjef		32-46	
0690	Vaktsjef		32-48	
0190	Overbrannmester		33-47	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.230 HELSETJENESTEN				
1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		2
0205	Spesiallege		54-78	
0206	Assisterende overlege		54-83	
0204	Garnisonstannlege		56-78	
1281	Klinikkirurg		56-79	
0207	Overlege		59-93	

Merknad:

Kode 1540 Tannpleier benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskole.

VOKSENOPLÆRINGEN

05.236 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1187	Undervisningsinspektør		46-67	
0214	Rektor		52-77	
0215	Områdedirektor		55-82	

05.240 UNDERVISNINGSTILLINGER

0227	Dosent		43-68	
0229	Hovedlærer		45-70	

SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET

05.245 DIVERSE SIVILE STILLINGER

0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		
0219	Filmfotograf	LR09		
0217	Kartretter	LR10		
0221	Instruktør	LR13		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær		38-51	
0226	Redaksjonssjef		43-58	
0228	Redaktør		48-69	

JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENTET

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

DOMSTOLENE

08.010	DOMMERFULLMEKTIG			
0247	Dommerfullmektig		43-70	

DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)

08.110	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0250	Rettskriver		35-61	

PÅTALEMYNDIGHETEN

08.120	STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT			
0251	Riksadvokatfullmektig		43-70	
0252	Statsadvokatfullmektig		43-70	
0253	Statsadvokat		66-93	
0254	Førstestatsadvokat		70-95	

DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET

08.130	KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT			
0255	Krigsadvokat		53-78	
1541	Førstekrigsadvokat		60-85	
0256	Generaladvokat		64-91	

SYSSELMANNSETATEN

08.150	DIVERSE STILLINGER			
0259	Sysselemannsbetjent	LR40		
1209	Sysselemannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselemannsførstebetjent		47-65	
1268	Miljøvernsjef		49-68	
1169	Sysselemannsoverbetjent		52-73	
0261	Ass. sysselemann		53-78	
0262	Sysselemann		64-91	

JORDSKIFTERETTENE

08.160	DIVERSE STILLINGER			
0455	Jordskiftdommer		53-83	
1467	Jordskifterettsleder		58-88	
0458	Jordskifteoverdommer		68-93	
1505	Jordskifteoverrettsleder		68-93	

KRIMINALOMSORGEN

08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING			
0281	Miljøassistent	LR02		
0808	Miljøterapeut	LR13		2
1201	Miljøterapeut	LR15		2
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		33-53	
0265	Fengselsførstebetjent		46-63	
1542	Fengselsoverbetjent		50-65	
0266	Fengselsinspektør		50-73	

08.201 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0282	Underbestyrer		32-55	
0280	Gårdsbestyrer		39-60	
0272	Driftssjef		40-68	
1502	Ass. fengselsleder		52-69	
1503	Ass. friomsorgsleder		52-69	
1453	Friomsorgsleder		55-73	
1452	Fengselsleder		55-78	

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

08.202 DIVERSE STILLINGER

0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		36-55	
0278	Underverksmester		42-61	
1415	Verksmester		44-63	

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		47-65	
1455	Politiførstebetjent		47-65	
0287	Politioverbetjent		52-73	
1456	Politioverbetjent		52-73	

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		43-70	
1245	Politiadvokat		53-78	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		53-84	
0290	Politiinspektør		54-78	
0326	Lenmann		58-77	
1243	Politistasjonssjef		58-77	
1480	Sjef for Politihøgskolen		58-88	
1543	Politiadvokat 2		65-85	
0295	Visepolitimester		66-90	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		68-90	
0292	Politimester		68-90	

08.307 SIVILE STILLINGER

0300	Dekksmann	LR02		
0302	Stallbetjent	LR03		
1416	Grensekontrollør	LR13		
1531	Arrestforvarer	LR13		
0310	Stallmester		32-40	
0303	Arrestforvarer		32-43	
0312	Maskinsjef		32-45	
0317	Verkstedbestyrer		32-45	
1342	Ledende arrestforvarer		38-49	
0318	Skriftgransker		38-60	
0296	Politirevisor		45-66	

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

1504 Namsfogg **57-77**
Under opplæringstiden som skriftgransker, kan det ikke gis høyere lønn enn ltr. **35**.

08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG MV.

1270	Observatør II		37-70	
1271	Observatør I		46-76	
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef		46-76	
1392	Internasjonal rådgiver		50-95	
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke		55-84	
1274	Leder av politistyrke		60-92	

DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN

0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		39-55	
0332	Sivilforsvarsinspektør		44-67	
1482	Distriktssjef		54-78	

08.403 INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID

1442	Spesialmedarbeider		23-74	
1440	Observatør		37-76	
1441	Leder/nestleder av støtte team		46-76	
1439	Internasjonal rådgiver		50-95	

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

GRENSEKOMMISSARIATET

08.800 DIVERSE STILLINGER

1463	Greensebetjent	LR03		
0345	Greenseinspektør		42-70	
0346	Gresekommissær		56-79	

REDNINGSTJENESTEN

08.900 REDNINGSLEDER

0348	Redningsleder		39-66	
0349	Redningsinspektør		41-72	

KULTUR- OG KIRKEDEPARTEMENTET

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

KULTURINSTITUSJONER M. M.

09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1246	Daglig leder		54-70	
0351	Riksteatersjef		74-93	

ARKIVVERKET

09.856 ARKIVARER

0352	Avdelingsarkivar		60-88	
0353	Statsarkivar		60-88	
0354	Riksarkivar		74-93	

DEN NORSKE KIRKE

09.900 PREST

0922	Kapellan		50-69	
1537	Prostiprest		50-69	
0930	Sokneprest		53-75	
1465	Spesialprest		54-75	
1466	Seniorprest		54-76	
0933	Prost		64-76	

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

0935	Domprost		70-84	
1170	Biskop		81-95	

09.950 KATEKET

0936	Kateket	LR13		2
0937	Kateket	LR23		

Kateket med teologisk embetseksamen eller utdanning som gir lektor- eller adjunktkompetanse skal lønnes som 0937 Kateket.

NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER

09.960 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.

KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

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

HUSLEIETVISTUTVALGET

10.500 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1431	Leder		71-93	
1432	Twisteløser		71-93	

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

LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

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

MATTILSYNET

11.315 DIVERSE STILLINGER

1497	Inspektør		32-56	
1498	Førsteinspektør		38-65	

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

1499	Seniorinspektør		46-78	
1500	Distriktssjef		48-84	
1544	Spesialinspektør		58-90	

MILJØVERNDEPARTEMENTET

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

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

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

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

JERNBANEVERKET

13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1319	Avdelingsleder		32-58	
1316	Områdesjef		36-72	
1366	Faglig leder		37-72	
1372	Produksjonsleder		44-75	

13.131 KJØREVEGEN

1374	Trafikkstyrer	LR10		
1444	Trafikkstyrer	LR14		
1506	Toginformator	LR14		
0503	Oppsynsmann		32-55	
1153	Elektrotekniker		32-55	
1294	Byggeleder		32-55	
1376	Fagspesialist		32-55	
0485	Sportekniker		32-55	
1443	Anleggsleder		34-58	
1373	Trafikkleder		35-66	
1375	Gruppeleder		36-58	

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.

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

STATENS VEGVESEN

13.415	DIVERSE STILLINGER			
0676	Inspektør		32-58	

HAVARIKOMMISJONEN

13.700	HAVARIKOMMISJONEN			
0711	Havariinspektør		53-83	

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

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

ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0134	Distriktsarbeidssjef		47-83	
0721	Trygdesjef		47-83	
0717	Overlege		58-93	
1301	Overtannlege		58-93	
1250	Rådgivende overlege		58-93	
1395	Rådgivende overtannlege		58-93	
1348	Sjefslege		63-95	

TRYGDERETTEN

14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1349	Rettsfullmektig		37-63	
0725	Rettsmedlem		70-93	
1350	Avdelingsleder		71-93	
1419	Nestleder		71-93	
1420	Leder		71-93	

ARBEIDSTILSYNET/DIREKTORATET

14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0355	Ass. overlege		54-83	
0356	Overlege		59-93	

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

ARBEIDSTILSYNET/DISTRIKTSADM.

14.210	DIVERSE STILLINGER			
1343	Inspektør		38-62	
1371	Seniorinspektør		49-68	
0362	Spesiallege		54-78	

UTLENDINGSNEMNDA

14.215	UTLENDINGSNEMNDA			
1425	Nemndleder		70-93	

RIKSMEKLINGSMANNEN

14.220	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0370	Assisterende riksmeklings- mann		53-91	

UTENRIKSDEPARTEMENTET

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

UTENRIKSTJENESTEN

15.100 DIVERSE STILLINGER

0882	Ambassaderåd		52-79	
0883	Spesialråd		52-79	
0884	Konsul		52-79	
0885	Ministerråd		57-80	
0886	Generalkonsul		66-95	
1507	Ambassadør		66-95	

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

15.120 OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG

1386	Sjåfør			17-37
1387	Kontor/teknisk personale			21-58
1258	Observatør II			37-70
1257	Observatør I			46-76
1399	Internasjonal rådgiver			50-95
1306	Nestleder sendelag			55-84
1305	Sendelagsleder			60-92
1388	Stabssjef			68-94

OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

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

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

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

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

SKOLEVERKET

17.150 REKTOR/INSPEKTØR

0958	Studieinspektør		42-75	
0955	Undervisningsinspektør		42-78	
1401	Avdelingsleder		45-77	
0953	Rektor		47-87	

17.165 UNDERVISNINGSSILLINGER

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		32-59	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		36-	
1402	Rådgiver/sosiallærer		38-68	

Merknad:

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

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

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR13		2
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1175	Musikktapeut	LR16		2
1176	Musikktapeut	LR20		1 el. 2
1472	Musikktapeut		48-73	
1168	Leder av kompetansesenter		56-80	

STATLIGE SKOLER

17.220 DIVERSE STILLINGER

0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
0997	Avdelingsleder		33-46	
0998	Undervisningsinspektør		34-47	
0994	Avdelingsleder		39-51	
0995	Skipsfører/kursleder		40-55	
0956	Undervisningsleder		41-58	
0999	Daglig leder		42-61	
1000	Spesiallege		53-77	

Lpl. 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		41-67	
1005	Inspektør		42-67	
1003	Avdelingsleder		42-72	
1197	Studiesjef		43-70	
1473	Studieleder		52-92	
1004	Rektor		53-95	
1006	EDB-sjef		54-70	
1475	Instituttleder		56-95	
1474	Dekan		58-95	

17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1352	Post doktor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		43-73	
1012	Høgskoledosent		58-83	
1532	Dosent		62-95	
1013	Professor		66-95	
1404	Professor		74-95	

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

Merknad:

Ved tilsetting i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor **og som 1352 Post doktor** kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer i § 4 nr. 3 etter tjenesteansiennitet i stillingen.

Merknad:

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

17.511 TANNLEGE

1014	Assistenttannlege		32-43	
1015	Instruktørtannlege		48-68	
1016	Spesialtannlege		53-73	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		53-80	
1260	Avdelingstannlege		58-85	

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		32-43	
1020	Vitenskapelig assistent		38-58	
1378	Stipendiat		45-68	

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

Merknad:

Ved tilsetting fra **1. mai 2008** eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. **45**, LR20 alt. **3**, 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		
1021	Bibliotekaspirant		32-42	
1025	Riksbibliotekar		74-93	

Merknad:

Ved tilsetting i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 3 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

17.550 DIVERSE STILLINGER

0762	Ledende ortopeditekniker		32-45	
1029	Avdelingsleder		32-50	
0389	Fagkonsulent		32-45	
0400	Driftsleder		32-61	

17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

1379	Klinikksekretær	LR09		
1545	Tannhelsesekretær	LR09		
1032	Instruktørtannpleier	LR12		
1533	Tannpleier	LR15		2
1033	Klinikkavdelingsleder		32-48	

Merknad:

Tannpleier med 3-årig høgskole innplasseres i LR15.

Merknad:

Ved tilsetting i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580 SKIPSPERSONELL

1035	Skipsfører		32-50	
------	------------	--	-------	--

METEOROLOGISK INSTITUTT

17.700 DIVERSE STILLINGER

1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder		38-56	

BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda		70-93	
BARNE-, UNGDOMS- OG FAMILIEETATEN				
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	LR02		
1485	Arbeidsterapeut	LR04		
1486	Miljøarbeider	LR04		
1488	Miljøterapeut	LR13		2
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider		32-50	
1492	Leder		32-53	
1491	Ass. leder		37-63	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		42-61	
1493	Leder		43-83	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
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 barnevern- spedagog	LR18		2
SKIPSKONTROLLEN				
19.301	DIVERSE STILLINGER			
0890	Sjøfartsinspektør			56-68

NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
REGISTERENHETEN I BRØNNØYSUND				
19.305	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1288	Gruppeleder		44-63	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
STATENS HELSETILSYN				
21.100	DIVERSE STILLINGER			
0738	Fagsjef			58-83

HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
KLINISK HELSE				
21.200	LEGESTILLINGER			
0781	Underordnet lege	LR20		1
0773	Lege		43-72	
1302	Underordnet lege med godkjent spesialitet		48-72	
0777	Spesiallege		54-78	
0782	Overlege		59-93	
0784	Avdelingsoverlege		64-95	
21.202	TANNLEGESTILLINGER			
0786	Tannlege		47-72	
0787	Spesialtannlege		54-78	
1303	Tannlege med godkjent spe- sialitet		54-83	
21.203	PSYKOLOG			
0793	Psykolog	LR20		1
0794	Psykolog		47-72	
1304	Psykolog med godkjent spe- sialitet		54-83	
0795	Spesialpsykolog		55-78	
0796	Sjefpsykolog		59-93	
21.204	SPESIALPERSONALE			
1377	Farmasøyt		41-72	
0800	Avdelingsveterinær		51-72	
0802	Overveterinær		53-83	
0736	Legemiddelinspektør		53-83	
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE			
0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		45-61	
0820	Oversykepleier		46-66	
0823	Assisterende sjefsykepleier		49-71	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.206	HJELPEPLEIER M.V.			
0825	Pleiemedhjelper	LR03		
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
1195	Hjelpepleier		32-48	
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		42-61	
0835	Instruktør/fysioterapeut		42-61	
0836	Sjef fysioterapeut		46-66	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
0840	Ergoterapeut	LR15		2
1254	Avdelingsergoterapeut		42-61	
21.209	BIOINGENIØR			
0844	Bioingeniør	LR15		2
1255	Bioingeniør/gruppeleder		36-53	
0846	Avdelingsbioingeniør		42-61	
1422	Overbioingeniør		44-63	
0847	Sjefbioingeniør		46-66	
21.210	RØNTGENPERSONELL			
0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		44-62	

Vedlegg 2

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2008-2010

Gjeldende fra og med 1. mai 2008

Statsministerens kontor:

Forhandlingsområde:

Statsministerens kontor
Øvrige

Forhandlingssted:

Statsministerens kontor
Statsministerens kontor

Riksrevisjonen:

Forhandlingsområde:

Riksrevisjonen

Forhandlingssted:

Riksrevisjonen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Arbeids- og inkluderings-
departementet
Direktoratet for Arbeidstilsynet

Forhandlingssted:

Arbeids- og inkluderings-
departementet
Direktoratet for
Arbeidstilsynet

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

NAV Arbeids- og
velferdsdirektoratet

NAV Arbeids- og
velferdsdirektoratet

NAV Akershus

NAV Akershus

NAV Aust-Agder

NAV Aust-Agder

NAV Buskerud

NAV Buskerud

NAV Finnmark

NAV Finnmark

NAV Hedmark

NAV Hedmark

NAV Hordaland

NAV Hordaland

NAV Møre og Romsdal

NAV Møre og
Romsdal

NAV Nordland

NAV Nordland

NAV Nord-Trøndelag

NAV Nord-Trøndelag

NAV Oppland

NAV Oppland

NAV Oslo

NAV Oslo

NAV Rogaland

NAV Rogaland

NAV Sogn og Fjordane

NAV Sogn og Fjordane

NAV Sør-Trøndelag

NAV Sør-Trøndelag

NAV Telemark

NAV Telemark

NAV Troms

NAV Troms

NAV Vest-Agder

NAV Vest-Agder

NAV Vestfold

NAV Vestfold

NAV Østfold

NAV Østfold

NAV Drift og utvikling

NAV Drift og utvikling

NAV Forvaltning

NAV Forvaltning

NAV Helsetjenesteforvalt-
ning

NAV Helsetjeneste-
forvaltning

NAV Hjelpemiddelsentraler
og spesialenheter

NAV Hjelpemiddel-
sentraler og spesia-
lenheter

NAV Klage og anke

NAV Klage og anke

NAV Innkreving og kontroll

NAV Innkreving og
kontroll

NAV Servicetjenester

NAV Servicetjenester

NAV Utland

NAV Utland

Pensjonstrygden for sjømenn

Pensjonstrygden for
sjømenn

Petroleumstilsynet

Petroleumstilsynet

Sametinget

Sametinget

Statens arbeidsmiljøinstitutt

Statens

Trygderetten

arbeidsmiljøinstitutt

Trygderetten

Utlendingsdirektoratet

Utlendingsdirektoratet

Utlendingsnemnda

Utlendingsnemnda

Øvrige

Arbeids- og inkluderings-
departementet

Barne- og likestillingsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Barne- og likestillings-
departementet
Barne-, ungdoms- og familie-
direktoratet
Bufetat

Forhandlingssted:

Barne- og likestillings-
departementet

Barne-, ungdoms- og
familiedirektoratet

Barne-, ungdoms- og
familiedirektoratet

Forbrukerombudet

Forbrukerombudet

Forbrukerrådet

Forbrukerrådet

Statens inst. for forbruksfors-
kning (SIFO)

Statens inst. for for-
bruksforskning (SIFO)

Øvrige

Barne- og likestillingsde-
partementet

Finansdepartementet:

Forhandlingsområde:

Finansdepartementet
Kredittilsynet
Oljeskattekontoret
Senter for statlig
økonomistyring
Skattedirektoratet
Region Skatt nord
Region Skatt midt-Norge
Region Skatt vest
Region Skatt sør
Region Skatt øst
Skatteopplysningen
Skatteetaten øvrige
Statens innkrevingssentral

Forhandlingssted:

Finansdepartementet
Kredittilsynet
Oljeskattekontoret
Senter for statlig økono-
mistyring
Skattedirektoratet
Skatt nord
Skatt midt-Norge
Skatt vest
Skatt sør
Skatt øst
Skatteopplysningen
Skattedirektoratet
Statens innkrevingss-
sentral
Statistisk sentralbyrå
Toll- og avgiftsdirektoratet
Tollregion Midt-Norge
Tollregion Nord-Norge
Tollregion Oslo og Akershus
Tollregion Sør-Norge
Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge
Finansdepartementet

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

Tollregion Vest-Norge

Tollregion Vest-Norge

Tollregion Øst-Norge

Tollregion Øst-Norge

Øvrige

Finansdepartementet

Fiskeri- og kystdepartementet:

Forhandlingsområde: Fiskeri- og kystdepartementet	Forhandlingssted: Fiskeri- og kystdepartementet
Fiskeridirektoratet m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet m/avd. Kystverket	Havforskningsinstituttet Kystdirektoratet
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning	Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning
Øvrige	Fiskeri- og kystdepartementet

Fornyings- og administrasjonsdepartementet:

Forhandlingsområde: Fornyings- og administrasjonsdepartementet	Forhandlingssted: Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Datatilsynet	Datatilsynet
Departementenes servicesenter	Departementenes servicesenter
Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)	Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
Fylkesmannsembetene	Fylkesmannsembetene
Konkurransetilsynet	Konkurransetilsynet
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Statsbygg	Statsbygg
Øvrige	Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Forsvarsdepartementet:

Forhandlingsområde: Forsvarsdepartementet	Forhandlingssted: Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg	Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt	Forsvarets forskningsinstitutt
Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128)	Forsvarsstaben
Forsvaret	Forsvarsstaben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Øvrige	Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet:

Forhandlingsområde: Helse- og omsorgsdepartementet	Forhandlingssted: Helse- og omsorgsdepartementet
Nasjonalt folkehelseinstitutt	Nasjonalt folkehelseinstitutt
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten	Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning	Norsk pasientskadeerstatning
Helsedirektoratet	Helsedirektoratet
Statens autorisasjonskontor for helsepersonell	Helsedirektoratet
Statens helsetilsyn	Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk	Statens legemiddelverk

Statens strålevern	Statens strålevern
Øvrige	Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og politidepartementet:

Forhandlingsområde: Justis- og politidepartementet	Forhandlingssted: Justis- og politidepartementet
Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap	Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap

Domstolene:

Borgarting lagmannsrett	Borgarting lagmannsrett
Domstolsadministrasjonen	Domstolsadministrasjonen
Høyesterett	Høyesterett
Jordskifterettene	Domstolsadministrasjonen
Oslo byfogdembete	Oslo byfogdembete
Oslo tingrett	Oslo tingrett
Domstolene øvrige	Domstolsadministrasjonen
Grensekommisariatet	Politidirektoratet
Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
Kriminalomsorgens utdanningssenter	Kriminalomsorgens utdanningssenter
Kriminalomsorgens IT-tjeneste	Kriminalomsorgens sentrale forvaltning
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
Den nasjonale enhet for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet (KRIPOS)	Den nasjonale enhet for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet (KRIPOS)
Oslo namsfogdkontor	Oslo namsfogdkontor
Politidirektoratet	Politidirektoratet
Politidistriktene:	
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
Vestfold Politidistrikt	Vestfold Politidistrikt
Vestoppland Politidistrikt	Vestoppland Politidistrikt
Østfold Politidistrikt	Østfold Politidistrikt
Øst-Finnmark Politidistrikt	Øst-Finnmark Politidistrikt
Politihøgskolen	Politihøgskolen
Politiets data- og materielljeneste	Politiets data- og materielljeneste
Politiets utlendingsenhet	Politiets utlendingsenhet
Riksadvokatembetet	Riksadvokatembetet
Sentralen for politiets sikkerhetstjeneste	Sentralen for politiets sikkerhetstjeneste
Utrykningspolitiet	Utrykningspolitiet
Økokrim	Økokrim
Øvrige	Justis- og politidepartementet

Kommunal- og regionaldepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Kommunal- og regionaldepartementet	Kommunal- og regionaldepartementet
Husbanken	Husbanken
Statens bygningstekniske etat	Statens bygningstekniske etat
Øvrige	Kommunal- og regionaldepartementet

Kultur- og kirke departementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Kultur- og kirke departementet	Kultur- og kirke departementet
ABM-utvikling	ABM-utvikling
Arkeologisk museum i Stavanger (AmS)	Arkeologisk museum i Stavanger (AmS)
Arkiverket (inkl. 8 statsarkiv)	Riksarkivet

Bispedømmerådene (for presteskapet)	Bispedømmerådene (for presteskapet)
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Kirkerådet	Kirkerådet
Lotteri- og stiftelsestilsynet	Lotteri- og stiftelsestilsynet
Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket
Norsk kulturråd	Norsk kulturråd
Rikskonsertene	Rikskonsertene
Øvrige	Kultur- og kirke departementet

Kunnskapsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Høgskolen i Akershus	Høgskolen i Akershus
Høgskolen i Bergen	Høgskolen i Bergen
Høgskolen i Bodø	Høgskolen i Bodø
Høgskolen i Buskerud	Høgskolen i Buskerud
Høgskolen i Finnmark	Høgskolen i Finnmark
Høgskolen i Gjøvik	Høgskolen i Gjøvik
Høgskolen i Harstad	Høgskolen i Harstad
Høgskolen i Hedmark	Høgskolen i Hedmark
Høgskolen i Lillehammer	Høgskolen i Lillehammer
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	Høgskolen i Oslo
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 Tromsø	Høgskolen i Tromsø
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 høyskole	Samisk høyskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjøk)	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 Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø	Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
VOX–Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet	VOX–Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet
Øvrige	Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet:

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

Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet
Øvrige	Landbruks- og matdepartementet

Miljøverndepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Miljøverndepartementet	Miljøverndepartementet
Direktoratet for naturforvaltning	Direktoratet for naturforvaltning
Norsk Polarinstitutt	Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren	Riksantikvaren
Statens forurensningstilsyn	Statens forurensningstilsyn
Statens kartverk	Statens kartverk
Øvrige	Miljøverndepartementet

Nærings- og handelsdepartementet:

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

Olje- og energidepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Olje- og energidepartementet	Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat	Norges vassdrags- og energidirektorat
Oljedirektoratet	Oljedirektoratet
Øvrige	Olje- og energidepartementet

Samferdselsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket	Jernbaneverket
Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
Post- og teletilsynet	Post- og teletilsynet
Statens vegvesen	Vegdirektoratet
Øvrige	Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
NORAD	NORAD
Øvrige	Utenriksdepartementet

Vedlegg 3

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 til 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.

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 stimuleringsiltak for frivillig fratreden, utvidet rett til permisjon ved videre- og etterutdanning samt at virksomhetene får avsett økonomiske midler til kompetanseutvikling».

Vedlegg 4

Pensjonsgivende 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.

Utgitt av:
Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Departementenes servicesenter

ISBN: 978-82-583-0971-7

Publikasjonskode: P-0824
Revidert juli 2008

Trykk: Lobo Media AS 07/2008 13 000

