

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

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

LO STAT,

YS STAT og

UNIO

på den ene side

og

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

vedrørende tariffrevisjonen 2012 – Statsoppgjøret

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

### Til stede for partene:

LO stat:

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

YS stat:

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

Unio:

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

Staten v/ Fornyings- administrasjons- og kirke departementet:

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

Det ble fremlagt:

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

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget.

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

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

Unio forkastet forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 06.00.

  
Kari Gjestebø

# HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN 1. MAI 2012 – 30. APRIL 2014

## 1 Sentrale bestemmelser

### 1.1 Innledning

#### 1.1.1 Parter

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

#### 1.1.2 Omfang

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

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

#### 1.1.5 Samboere

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

## 1.2 Lønnstabeller

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

## **1.3 Stillingsplassering**

### **1.3.1 Lønnsrammer**

Lønnsrammer, se vedlegg 1.

### **1.3.2 Lønnsplaner**

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

### **1.3.3 Fagarbeider/arbeidsleder**

#### **1.3.3.1 Fagarbeider**

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

#### **1.3.3.2 Arbeidsleder**

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

#### **1.3.3.3 Arbeidslederbegrepet**

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

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

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

#### **1.3.3.4 Tvilsspørsmål**

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges FAD.

## **1.4 Sentrale forhandlinger i perioden**

### **1.4.1 Endringer i lønnplasseringer**

#### 1.4.1.1 Første avtaleår

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

#### 1.4.1.2 Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

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

### **1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag**

#### 1.4.2.1 Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det:

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

Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere departementsområder.

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

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

#### **1.4.2.2 Virkemidler**

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 senest tre uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker.

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

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

#### **1.4.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den

nominelle lønnsutvikling for tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2013.

## 2 Lokale bestemmelser

### 2.1 Parter

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

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

### 2.2 Forhandlingsregler

#### 2.2.1 Krav

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

#### 2.2.2 Frist

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

#### 2.2.3 Deltakere

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

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

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

#### 2.2.4 Gjennomføring av lokale forhandlinger

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

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

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
3. **Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.**
4. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
5. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.
6. **Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.**
7. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
8. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

### 2.2.5 Utsettelse og avslutning

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

### 2.2.6 Protokoll

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

## 2.3 Lokale forhandlinger

### 2.3.1 Lokal lønnspolitikk

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



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

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

### 2.3.2 Forhandlingssted

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

### 2.3.3 Årlige forhandlinger

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

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

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

**Likelønn skal prioriteres.**

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

Ved forhandlingssteder der øverste leder er tatt ut av hovedtariffavtalen, kan øverste leder etter avtale med de tillitsvalgte fastsette 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 også av forhandlingene, og skal vurderes lønsmessig.

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

#### 2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas **det** også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
- b) **er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.**

##### **Merknad:**

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

- c) er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

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

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

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

**Merknad:**

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

### **2.3.5 Produktivitetsavtale**

**Partene** lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

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

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

### **2.3.6 Virkemidler**

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

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

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

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

### **2.3.7 Virkeområde**

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

### **2.3.8 Tilsetting i ledig stilling m.v.**

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

De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.

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

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

**Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.**

### 2.3.9 Tvist

#### 2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag

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

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

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

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

#### 2.3.9.2 Særavtaler

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

#### 2.3.9.3 Produktivitetsavtale

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

#### 2.3.9.4 Rettstvist

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

### **3 Fellesbestemmelsene**

#### **§ 1 Generelt**

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

#### **§ 2 Definisjoner**

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. for eksempel § 11 nr. 1. Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. 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 tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.
  - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. Med virksomhet/driftsenhet legges samme definisjon til grunn som i hovedavtalen § 40.
8. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
9. Som samboere regnes:

- to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
- to personer med felles barn og felles bolig.

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskedeforsikringsloven. FAD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.

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

### **§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk**

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme toplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.
5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. **Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.**

### **§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetting**

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

### **§ 5 Godskrivingsregler**

Ved tilsetting 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 lønnplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved tilsetning i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i **litr. 47** og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved tilsetning godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

### **C. Særlige regler:**

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

## **§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten**

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

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

## **§ 7 Arbeidstid**

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se



også § 1nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

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

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

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

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

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

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

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

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

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

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

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

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

## **§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands**

1.
  - a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
  - c) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

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

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

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

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder,

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

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

### § 9 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller 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.
6. **Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.**
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

### § 10 Lønn ved overgang til annen stilling

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

Arbeidstaker **som** på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens

**Pensjonskasse**, skal ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

Differansen mellom **uføreytelse/pensjon** og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan 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 arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

### **§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade**

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf. § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.
2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

### **§ 12 Stedfortredertjeneste**

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å 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 mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

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

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

### § 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:
  - a) følger dem de er satt til å lede
  - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
  - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.
5. Deltidstilsatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.

6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

#### **§ 14 Ukentlig fritid**

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

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

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

5. Dersom ukefridayen eller annen turnusfriday 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 ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

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

#### **§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.**

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon 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 40,00** pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

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

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

Fra kl. 06.00-20.00 kr 4,00 pr. løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr 8,00 pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr 110,00 pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

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

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

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

## **§ 16 Helge- og høytidsdager**

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet**

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) om hviletid.

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

Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

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

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

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.



## § 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.

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

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

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

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

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

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

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

Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

4. Amming.  
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
5. Varsel.  
En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

## § 20 Omsorg for barn

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

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

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

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

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

## **§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste**

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen.

Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

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

## § 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskedeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskedeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

A. Ektefelle eller samboer: 10 G .

B. Hvert barn under 25 år: 4 G.

Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.

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

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

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

## § 24 Ytelser ved yrkesskade

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

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

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.

Fagdepartementet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.

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

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
  - A. Ektefelle, registrert partner, jf. § 2 nr. 8, eller samboer, jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).
  - B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
  - C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

FAD fastsetter nærmere regler.

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

Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

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

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

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

Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

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

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

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

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

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

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

## **4 Pensjon**

### **4.1 Tjenestepensjon**

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

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

### **4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)**

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en 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 å fratrukke med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på 1 700 kroner pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som fratrukker med AFP tilstås en ytelse slik at ingen får mer enn 70 % av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

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

#### **4.2.2 AFP 65 - 67 år**

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

#### **4.2.3 Avkortningsregler**

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

#### **4.2.4 Delpensjon**

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

#### **4.2.5 Særaldersgrenser**

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

#### **4.2.6 Andre arbeidstakere**

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens

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

#### **4.2.7 Regulering**

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

#### **4.3 Variable tillegg**

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

### **5 Diverse**

#### **5.1 B-tabellen**

B-tabellens satser reguleres ikke.

#### **5.2 Særlige lønnstillegg mv.**

Særlige lønnstillegg mv. reguleres ikke.

#### **5.3 Akkordarbeid**

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

#### **5.5 OU-midler**

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (Avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr. 300,- i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

#### **5.6 Kompetanseutvikling**

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



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

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

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

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

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

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

### **5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse**

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

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

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

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

### **5.7 Omstilling og effektivisering i staten**

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

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

## **5.8 Inn i tariffområdet**

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

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

## **5.9 Seniorpolitiske tiltak**

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

### **5.9.1 Staten**

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 dagene godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1. Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

### **5.9.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler**

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

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

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

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

### **5.10 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)**

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

- 1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med tjenestemannsloven § 3B og hovedtariffavtalen/særavtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.**
- 2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med tjenestemannsloven § 3C nr. 1, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med tjenestemannsloven § 3C nr 4.**
- 3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.**
- 4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.**

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

## **Merknad**

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

## **6 Avtalefestet ferie**

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

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

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

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

7. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.
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 feriepengene.
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 **2012** og gjelder til og med 30. april **2014**.

## **8 Rettstvist**

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

## **9 Protokolltilførsler**

### **NR. 1**

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

### **NR. 2**

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

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

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

### **NR. 3**

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

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

### **NR. 4**

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

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

## HOVEDLØNNSTABELL

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

2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																					
LR01	1																						
	2																						
	3																						
	4																						
	5																						
	6																						
	7																						
	8																						
9-21																							

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

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

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

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



2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

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

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

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

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

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





2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																					
LR21	1	37	38		39		40		41		42	<b>46</b>											
	2	38	39		40		41		42		43	<b>47</b>											
	3	39	40		41		42		43		44	<b>48</b>											
	4	40	41		42		43		44		45	<b>49</b>											
	5	41	42		43		44		45		46	<b>50</b>											
	6	42	43		44		45		46		47	<b>51</b>											
	7	43	44		45		46		47		48	<b>52</b>											
	8	44	45		46		47		48		49	<b>53</b>											
9-21		<b>(46-58)</b>																					

LR22	1	36	37		38		39		40		41	43										<b>45</b>	
	2	37	38		39		40		41		42	44										<b>46</b>	
	3	38	39		40		41		42		43	45										<b>47</b>	
	4	39	40		41		42		43		44	46										<b>48</b>	
	5	40	41		42		43		44		45	47										<b>49</b>	
	6	41	42		43		44		45		46	48										<b>50</b>	
	7	42	43		44		45		46		47	49										<b>51</b>	
	8	43	44		45		46		47		48	50										<b>52</b>	
9-21		<b>(45-57)</b>																					

LR23	1	41	42		43		44		45	46	47	48							49		50	51	<b>53</b>
	2	42	43		44		45		46	47	48	49							50		51	52	<b>54</b>
	3	43	44		45		46		47	48	49	50							51		52	53	<b>55</b>
	4	44	45		46		47		48	49	50	51							52		53	54	<b>56</b>
	5	45	46		47		48		49	50	51	52							53		54	55	<b>57</b>
	6	46	47		48		49		50	51	52	53							54		55	56	<b>58</b>
	7	47	48		49		50		51	52	53	54							55		56	57	<b>59</b>
	8	48	49		50		51		52	53	54	55							56		57	58	<b>60</b>
9-21		<b>(53-65)</b>																					

LR24	1	57	58	59	60		61		62		63		<b>65</b>										
	2	58	59	60	61		62		63		64		<b>66</b>										
	3	59	60	61	62		63		64		65		<b>67</b>										
	4	60	61	62	63		64		65		66		<b>68</b>										
	5	61	62	63	64		65		66		67		<b>69</b>										
	6	62	63	64	65		66		67		68		<b>70</b>										
	7	63	64	65	66		67		68		69		<b>71</b>										
	8	64	65	66	67		68		69		70		<b>72</b>										
9-21		<b>(65-77)</b>																					

LR25	1	47	48		49		50		51		52	53		54		55		<b>59</b>					
	2	48	49		50		51		52		53	54		55		56		<b>60</b>					
	3	49	50		51		52		53		54	55		56		57		<b>61</b>					
	4	50	51		52		53		54		55	56		57		58		<b>62</b>					
	5	51	52		53		54		55		56	57		58		59		<b>63</b>					
	6	52	53		54		55		56		57	58		59		60		<b>64</b>					
	7	53	54		55		56		57		58	59		60		61		<b>65</b>					
	8	54	55		56		57		58		59	60		61		62		<b>66</b>					
9-21		<b>(59-71)</b>																					

2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsramme		Tjenesteansiennitet																											
nr.	alt.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28							
		Lønnstrinn																											
<b>LR26</b>	1	50	51	52		53		54		55	56	57																	59
	2	51	52	53		54		55		56	57	58																	60
	3	52	53	54		55		56		57	58	59																	61
	4	53	54	55		56		57		58	59	60																	62
	5	54	55	56		57		58		59	60	61																	63
	6	55	56	57		58		59		60	61	62																	64
	7	56	57	58		59		60		61	62	63																	65
	8	57	58	59		60		61		62	63	64																	66
9-21		<b>(59-71)</b>																											
<b>LR27</b>	1	35	36		37		38				39		40	41				43	<b>47</b>										
	2	36	37		38		39				40		41	42				44	<b>48</b>										
	3	37	38		39		40				41		42	43				45	<b>49</b>										
	4	38	39		40		41				42		43	44				46	<b>50</b>										
	5	39	40		41		42				43		44	45				47	<b>51</b>										
	6	40	41		42		43				44		45	46				48	<b>52</b>										
	7	41	42		43		44				45		46	47				49	<b>53</b>										
	8	42	43		44		45				46		47	48				50	<b>54</b>										
9-21		<b>(47-59)</b>																											
<b>LR28</b>	1	39	40		41		42		43				44	45				47	<b>51</b>										
	2	40	41		42		43		44				45	46				48	<b>52</b>										
	3	41	42		43		44		45				46	47				49	<b>53</b>										
	4	42	43		44		45		46				47	48				50	<b>54</b>										
	5	43	44		45		46		47				48	49				51	<b>55</b>										
	6	44	45		46		47		48				49	50				52	<b>56</b>										
	7	45	46		47		48		49				50	51				53	<b>57</b>										
	8	46	47		48		49		50				51	52				54	<b>58</b>										
9-21		<b>(51-63)</b>																											
<b>LR29</b>	1	41	42		43		44		45				46		47			49	<b>53</b>										
	2	42	43		44		45		46				47		48			50	<b>54</b>										
	3	43	44		45		46		47				48		49			51	<b>55</b>										
	4	44	45		46		47		48				49		50			52	<b>56</b>										
	5	45	46		47		48		49				50		51			53	<b>57</b>										
	6	46	47		48		49		50				51		52			54	<b>58</b>										
	7	47	48		49		50		51				52		53			55	<b>59</b>										
	8	48	49		50		51		52				53		54			56	<b>60</b>										
9-21		<b>(53-65)</b>																											
<b>LR30</b>	1	43	44		45		46		47		48	49		50	51			53	<b>57</b>										
	2	44	45		46		47		48		49	50		51	52			54	<b>58</b>										
	3	45	46		47		48		49		50	51		52	53			55	<b>59</b>										
	4	46	47		48		49		50		51	52		53	54			56	<b>60</b>										
	5	47	48		49		50		51		52	53		54	55			57	<b>61</b>										
	6	48	49		50		51		52		53	54		55	56			58	<b>62</b>										
	7	49	50		51		52		53		54	55		56	57			59	<b>63</b>										
	8	50	51		52		53		54		55	56		57	58			60	<b>64</b>										
9-21		<b>(57-69)</b>																											

2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																			
LR31	1	45	46		47		48		49		50	51		52	53		55	59			
	2	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	60			
	3	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	61			
	4	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	62			
	5	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	63			
	6	50	51		52		53		54		55	56		57	58		60	64			
	7	51	52		53		54		55		56	57		58	59		61	65			
	8	52	53		54		55		56		57	58		59	60		62	66			
9-21		(59-71)																			

LR32	1	19	20		21		22		23		24	25					26		27		30
	2	20	21		22		23		24		25	26					27		28		31
	3	21	22		23		24		25		26	27					28		29		32
	4	22	23		24		25		26		27	28					29		30		33
	5	23	24		25		26		27		28	29					30		31		34
	6	24	25		26		27		28		29	30					31		32		35
	7	25	26		27		28		29		30	31					32		33		36
	8	26	27		28		29		30		31	32					33		34		37
9-21		(30-42)																			

LR33	1	21	22		23		24	25		26		27				28			29		31
	2	22	23		24		25	26		27		28				29			30		32
	3	23	24		25		26	27		28		29				30			31		33
	4	24	25		26		27	28		29		30				31			32		34
	5	25	26		27		28	29		30		31				32			33		35
	6	26	27		28		29	30		31		32				33			34		36
	7	27	28		29		30	31		32		33				34			35		37
	8	28	29		30		31	32		33		34				35			36		38
9-21		(31-43)																			

LR34	1	24	25	26	27		28		29	30		31					33				
	2	25	26	27	28		29		30	31		32					34				
	3	26	27	28	29		30		31	32		33					35				
	4	27	28	29	30		31		32	33		34					36				
	5	28	29	30	31		32		33	34		35					37				
	6	29	30	31	32		33		34	35		36					38				
	7	30	31	32	33		34		35	36		37					39				
	8	31	32	33	34		35		36	37		38					40				
9-21		(33-45)																			

LR35	1	35	36	38		39		40		41	42	43	45	47		48		49		50	51	52
	2	36	37	39		40		41		42	43	44	46	48		49		50		51	52	53
	3	37	38	40		41		42		43	44	45	47	49		50		51		52	53	54
	4	38	39	41		42		43		44	45	46	48	50		51		52		53	54	55
	5	39	40	42		43		44		45	46	47	49	51		52		53		54	55	56
	6	40	41	43		44		45		46	47	48	50	52		53		54		55	56	57
	7	41	42	44		45		46		47	48	49	51	53		54		55		56	57	58
	8	42	43	45		46		47		48	49	50	52	54		55		56		57	58	59
9-21		(52-64)																				

2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																					
LR36	1	29	30		31		32		33		34		35	36	37		38	39		42			
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40		43			
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41		44			
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42		45			
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43		46			
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44		47			
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45		48			
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46		49			
	9-21	<b>(42-54)</b>																					

LR37	1	33		34			35		36			38			39		41	42		43	45	47
	2	34		35			36		37			39			40		42	43		44	46	48
	3	35		36			37		38			40			41		43	44		45	47	49
	4	36		37			38		39			41			42		44	45		46	48	50
	5	37		38			39		40			42			43		45	46		47	49	51
	6	38		39			40		41			43			44		46	47		48	50	52
	7	39		40			41		42			44			45		47	48		49	51	53
	8	40		41			42		43			45			46		48	49		50	52	54
	9-21	<b>(47-59)</b>																				

LR38	1	45		46	47	48		50		52		53	54		55		56	57		59	60	61
	2	46		47	48	49		51		53		54	55		56		57	58		60	61	62
	3	47		48	49	50		52		54		55	56		57		58	59		61	62	63
	4	48		49	50	51		53		55		56	57		58		59	60		62	63	64
	5	49		50	51	52		54		56		57	58		59		60	61		63	64	65
	6	50		51	52	53		55		57		58	59		60		61	62		64	65	66
	7	51		52	53	54		56		58		59	60		61		62	63		65	66	67
	8	52		53	54	55		57		59		60	61		62		63	64		66	67	68
	9-21	<b>(61-73)</b>																				

LR39	1	31	32		33	34	35					36						37		38		41
	2	32	33		34	35	36					37						38		39		42
	3	33	34		35	36	37					38						39		40		43
	4	34	35		36	37	38					39						40		41		44
	5	35	36		37	38	39					40						41		42		45
	6	36	37		38	39	40					41						42		43		46
	7	37	38		39	40	41					42						43		44		47
	8	38	39		40	41	42					43						44		45		48
	9-21	<b>(41-53)</b>																				

LR40	1	27	28									29	30						31		32	33	36
	2	28	29									30	31						32		33	34	37
	3	29	30									31	32						33		34	35	38
	4	30	31									32	33						34		35	36	39
	5	31	32									33	34						35		36	37	40
	6	32	33									34	35						36		37	38	41
	7	33	34									35	36						37		38	39	42
	8	34	35									36	37						38		39	40	43
	9-21	<b>(36-48)</b>																					

2 LØNNSRAMMER  
Gjeldende fra 1. juli 2012

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR41	1	35	36		37		38		39			40			41				43			
	2	36	37		38		39		40			41			42				44			
	3	37	38		39		40		41			42			43				45			
	4	38	39		40		41		42			43			44				46			
	5	39	40		41		42		43			44			45				47			
	6	40	41		42		43		44			45			46				48			
	7	41	42		43		44		45			46			47				49			
	8	42	43		44		45		46			47			48				50			
9-21		(43-55)																				

LR42	1	36	37		38		39		40			41			42			43		44	46
	2	37	38		39		40		41			42			43			44		45	47
	3	38	39		40		41		42			43			44			45		46	48
	4	39	40		41		42		43			44			45			46		47	49
	5	40	41		42		43		44			45			46			47		48	50
	6	41	42		43		44		45			46			47			48		49	51
	7	42	43		44		45		46			47			48			49		50	52
	8	43	44		45		46		47			48			49			50		51	53
9-21		(46-58)																			

LR43	1	39	40		41		42			43		44			45			46		47	49
	2	40	41		42		43		44		45		46			47			48		50
	3	41	42		43		44		45		46		47			48			49		51
	4	42	43		44		45		46		47		48			49			50		52
	5	43	44		45		46		47		48		49			50			51		53
	6	44	45		46		47		48		49		50			51			52		54
	7	45	46		47		48		49		50		51			52			53		55
	8	46	47		48		49		50		51		52			53			54		56
9-21		(49-61)																			

LR44	1																				
	2																				
	3																				
	4																				
	5																				
	6																				
	7																				
	8																				
9-21																					

LR45	1	54		55		56		57		58	59	60	60		61	62	63	64		65	66	67
	2	55		56		57		58		59	60	61	61		62	63	64	65		66	67	68
	3	56		57		58		59		60	61	62	62		63	64	65	66		67	68	69
	4	57		58		59		60		61	62	63	63		64	65	66	67		68	69	70
	5	58		59		60		61		62	63	64	64		65	66	67	68		69	70	71
	6	59		60		61		62		63	64	65	65		66	67	68	69		70	71	72
	7	60		61		62		63		64	65	66	66		67	68	69	70		71	72	73
	8	61		62		63		64		65	66	67	67		68	69	70	71		72	73	74
9-21		(67-79)																				



### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

#### 3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

##### 90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder		<b>41-76</b>	
1054	Kontorsjef		<b>46-88</b>	
1056	Økonomisjef		<b>46-88</b>	
1055	Personalsjef		<b>46-88</b>	
1058	Administrasjonssjef		<b>46-88</b>	
1057	Informasjonssjef		<b>46-96</b>	
1407	Avdelingsleder		<b>48-86</b>	
1059	Underdirektør		<b>50-88</b>	
1211	Seksjonssjef		<b>50-94</b>	
1477	Regiondirektør		<b>52-97</b>	
1060	Avdelingsdirektør		<b>54-101</b>	
1061	Assisterende direktør		<b>54-101</b>	
1062	Direktør		<b>54-101</b>	
1538	Fagdirektør		<b>54-101</b>	

##### 90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	LR10		
1064	Konsulent		Utgår, overf. Stko 1065	
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		<b>48-73</b>	

##### 90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		<b>34-56</b>	
1433	Seniorsekretær		<b>38-58</b>	
1071	Kontorleder		<b>41-60</b>	

##### 90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		<b>48-74</b>	
1077	Hovedbibliotekar		<b>52-84</b>	

##### 90.207 BETJENT

1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		<b>34-53</b>	

##### 90.208 SJÅFØR

1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

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

<b>90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER</b>				
1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		<b>34-56</b>	

<b>90.303 ARKITEKT</b>				
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		<b>47-66</b>	
1094	Overarkitekt		<b>54-82</b>	
1182	Seniorarkitekt		<b>57-92</b>	
1095	Sjefarkitekt		<b>66-100</b>	

<b>90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL</b>				
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		<b>34-54</b>	

<b>90.312 GRAFISK DESIGN</b>				
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		<b>34-54</b>	

<b>90.313 PREPARANT</b>				
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		<b>34-54</b>	

<b>90.400 FORSKER</b>				
1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		<b>61-94</b>	
1183	Forsker		<b>68-101</b>	
1111	Forskningssjef		<b>70-101</b>	

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

#### Merknad:

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

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

#### 90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		34-51	
1513	Seniorforskningstekniker		34-58	
1514	Ledende forskningstekniker		34-59	

#### 90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		44-75	
1364	Seniorrådgiver		59-96	

#### 90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		44-96	
------	---------------	--	-------	--

#### 90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		51-96	
------	-----------------	--	-------	--

#### 90.600 ARBEIDERSTILLINGER

1115	Hjelparbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		

#### 90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		34-54	
1119	Formann		34-61	
1120	Mester		34-69	

#### 90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		34-51	
1124	Kjøkkensjef		34-58	

#### 90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		34-51	
1128	Husøkonom		35-58	

#### 90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		34-46	
1132	Renholdsleder		35-58	

#### 90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		45-67	

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

Merknad:

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

#### 90.810 BEDRIFTSELSETJENESTE

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

#### 90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		34-54	
1137	Driftsleder		34-58	

#### 90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		80 % av ltr.19	
	mellom 17 og 18 år		85 % av ltr.19	
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		19-41	
1446	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		39-64	
1312	Utredningsleder		68-101	

### 3.3 REGJERINGSADVOKATEMBETET

#### 91.002 ADVOKAT

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

Merknad:

Advokatfullmektig som får advokatbevilling overføres fra kode 0257 til kode 0258. Advokater som får møterett for Høyesterett overføres fra kode 0258 til kode 1478.

### 3 LØNNSPLANER Gjeldende fra 1. juli 2012

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

#### DEPARTEMENTENE/RIKSREVISJONEN/SIVILOMBUDSMANNEN

##### 00.101 LEDERSTILLINGER

0008	Byråsjef		53-79	
1217	Underdirektør		59-88	
1218	Avdelingsdirektør		63-101	

##### 00.102 SPESIALSTILLINGER

1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste		36-58	
0001	Statsrådets kontorsekretær		39-61	
1436	Rådgiver		48-75	
1365	Informasjonssjef		50-90	
1448	Seniorrådgiver		59-96	
1535	Kommunikasjonssjef		63-101	
<b>1554</b>	<b>Kontorsjef hos Sivilombudsmannen</b>		<b>63-101</b>	
1539	Fagdirektør		64-101	
1536	Folkerettsrådgiver UD		65-99	
1221	Lovrådgiver JD		65-99	
1222	Lovrådgiver FIN		65-99	
1220	Spesialrådgiver		79-101	

## FINANSDEPARTEMENTET

### 3.5 LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER SKATTEETATEN

#### 02.200 DIVERSE STILLINGER

1413	Skattejurist		48-67	
0037	Likningsrevisor		40-63	
1223	Skatterevisor		48-70	
1516	Seniorrevisor		51-81	
1224	Spesialrevisor		51-83	
1501	Seniorskattejurist		58-96	

### TOLLVESENET

#### 02.310 DIVERSE STILLINGER

0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		46-64	
0052	Tollrevisor		48-72	
0053	Tolloverinspektør		49-72	
1414	Spesialrevisor		50-83	
1279	Seksjonsleder		50-76	
1280	Avdelingssjef		58-81	
1207	Revisjonssjef		58-84	

## FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTET

### FISKERIDIREKTORATET

#### 03.105 DIVERSE STILLINGER

0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		39-68	
1546	Seniorinspektør		47-73	

**3 LØNNSPLANER**  
Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
-------------------	---------------------	------------	-----------	---

**FISKERIDIREKTORATET/  
HAVFORSKNINGSINSTITUTTET**

03.110 DIVERSE STILLINGER

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

**KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET**

03.205 DIVERSE STILLINGER

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

03.215 LOSTJENESTE

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

**FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET**

**DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)**

04.191 VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE

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

**FYLKESMANNSEMBETENE**

04.200 ADMINISTRATIVE STILLINGER

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

04.210 DIVERSE STILLINGER

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

**DEN NORSKE KIRKE**

04.215 PREST

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

### 3 LØNNSPLANER Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1170	Biskop		<b>84-101</b>	

#### 04.216 KATEKET

0936	Kateket	<b>LR17</b>		
0937	Kateket	LR23		

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

#### NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER

#### 04.217 DIVERSE STILLINGER

0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2

Ved tilsetning som 0941 Restaureringsassistent gis opprykk til 0942 Restaureringstekniker etter gjennomført opplæring i henhold til opplæringsplanene ved Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider.

## FORSVARSDEPARTEMENTET

### FORSVARET

#### 05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL

1518	Sersjant/Kvartermester	LR33		
0139	Fenrik	LR34		
<b>NY</b>	<b>Løytnant II</b>	<b>LR35</b>		
0141	Løytnant	LR36		
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	LR37		
<b>NY</b>	<b>Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II</b>	<b>LR38</b>		
1520	Major/Orlogskaptein		<b>48-79</b>	
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		<b>52-83</b>	
1522	Oberst/Kommandør		<b>57-88</b>	
1523	Brigader/Flaggkommandør		<b>60-93</b>	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		<b>66-97</b>	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		<b>70-101</b>	

Tilleggsansiennitet.

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

#### 05.125 VERVEDE MANNSKAPER

1548	Grenader/Matros/Maskinassistent	LR 32		
------	---------------------------------	-------	--	--

Avtjent tjeneste som utskrevet mannskap godskrives fullt ut. Ved verving under førstegangstjeneste kan dog ingen lønnes høyere enn ltr. 2 før tjenestetiden som utskrevet mannskap og vervet utgjør 12 måneder.

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
-------------------	---------------------	------------	-----------	---

#### 05.128 INTERNASJONALE OPERASJONER

1226	Vervet (menig/korporal)		20-43	
1549	Grenader/Matros/Maskinassistent		20-52	
1227	Sersjant		23-56	
1479	Kvartermester		23-56	
1451	Spesialmedarbeider		24-80	
1228	Fønrik		25-60	
1230	Løytnant		33-68	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		38-76	
1450	Internasjonal rådgiver		40-101	
1527	Major/Orlogskaptein		47-85	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		56-90	
1529	Oberst/Kommandør		61-98	
1530	Brigader/Flaggkommandør		64-101	

#### 05.200 FORSYNINGSTJENESTE

0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent		34-47	
0164	Lagerkontrollør		34-48	
0162	Maskinsjef		34-50	
0163	Lagerleder		34-51	
0167	Terminalleder		34-51	
0166	Transportleder		34-51	
0168	Lagersjef		35-53	
0169	Skipsfører		35-53	
0171	Førsteinspektør		36-54	

#### 05.206 TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE

1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
0172	Kontrollør	LR09		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger		34-57	
0179	Driftsassistent		34-54	
0176	Kvalitetsleder		36-59	
0174	Verkstedsleder		36-61	
0175	Driftskoordinator		36-61	
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder		39-58	
0177	Verkstedsbestyrer		41-62	

#### 05.210 DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDS- PERSONALE

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

#### 05.216 SAMBANDS- OG VARSLINGS- TJENESTE

0184	Sambandsleder		34-53	
0185	Varslingsleder		34-53	
1145	Radioleder		34-54	
0186	Varslingskontrollør		34-56	
1241	Radiokontrollør		34-56	



### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI			
0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester		34-51	
0689	Nestvaktsjef		34-52	
0690	Vaktsjef		34-54	
0190	Overbrannmester		34-53	

#### 05.230 HELSETJENESTEN

1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		2
0205	Spesiallege		55-84	
0206	Assisterende overlege		55-89	
0204	Garnisonstannlege		57-84	
1281	Klinikkjef		57-85	
0207	Overlege		60-99	

#### VOKSENOPLÆRINGEN

##### 05.236 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1187	Undervisningsinspektør		47-73	
0214	Rektor		53-83	
0215	Områderektor		56-88	

##### 05.240 UNDERVISNINGSSTILLINGER

0227	Dosent		44-74	
0229	Hovedlærer		46-76	

#### SIVILE STILLINGER

##### INNEN FORSVARET

##### 05.245 DIVERSE SIVILE STILLINGER

0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		
0219	Filmfotograf	LR09		
0217	Kartretter	LR10		
0221	Instruktør	LR17		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær		39-57	
0226	Redaksjonssjef		44-64	
0228	Redaktør		49-75	

### JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET

#### DOMSTOLENE

##### 08.010 DOMMERFULLMEKTIG

0247	Dommerfullmektig		46-76	
------	------------------	--	-------	--

#### DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)

##### 08.110 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0250	Rettskriver		36-67	
------	-------------	--	-------	--

**3 LØNNSPLANER**  
Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
-------------------	---------------------	------------	-----------	---

**PÅTALEMYNDIGHETEN**

08.120 STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT

0251	Riksadvokatfullmektig		46-76	
0252	Statsadvokatfullmektig		46-76	
0253	Statsadvokat		68-99	
0254	Førstestatsadvokat		72-101	

**DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET**

08.130 KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT

1550	Krigsadvokatfullmektig		46-76	
0255	Krigsadvokat		54-84	
1541	Førstekrigsadvokat		61-91	
0256	Generaladvokat		65-97	

**SYSSELMANNSETATEN**

08.150 DIVERSE STILLINGER

0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		50-71	
1268	Miljøvernsjef		50-79	
1169	Sysselmannsoverbetjent		54-81	
0261	Ass. sysselman		55-84	
0262	Sysselman		65-97	

**JORDSKIFTERETTENE**

08.160 DIVERSE STILLINGER

1551	Jordskiftedommerfullmektig		46-76	
0455	Jordskiftedommer		54-89	
1467	Jordskifterettsleder		59-94	
0458	Jordskifteoverdommer		69-99	
1505	Jordskifteoverrettsleder		69-99	

**KRIMINALOMSORGEN**

08.200 STRAFFEGJENNOMFØRING

0281	Miljøassistent	LR02		
0808	Miljøterapeut	LR17		
1201	Miljøterapeut	LR15		2
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		34-59	
0265	Fengselsførstebetjent		48-69	
1542	Fengselsoverbetjent		52-71	
0266	Fengselsinspektør		52-79	

08.201 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0282	Underbestyrer		34-61	
0280	Gårdsbestyrer		40-66	
0272	Driftssjef		41-74	
1502	Ass. fengselsleder		53-75	
1503	Ass. friomsorgsleder		54-75	
1453	Friomsorgsleder		56-79	
1452	Fengselsleder		56-84	

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>08.202 DIVERSE STILLINGER</b>				
0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		<b>37-61</b>	
0278	Underverksmester		<b>43-67</b>	
1415	Verksmester		<b>45-69</b>	

#### 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		<b>50-71</b>	
1455	Politiførstebetjent		<b>50-71</b>	
0287	Politioverbetjent		<b>54-81</b>	
1456	Politioverbetjent		<b>54-81</b>	

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		<b>46-76</b>	
1245	Politiadvokat		<b>54-84</b>	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		<b>55-90</b>	
0290	Politiinspektør		<b>55-89</b>	
0326	Lensmann		<b>59-83</b>	
1243	Politistasjonssjef		<b>59-83</b>	
1480	Sjef for Politihøgskolen		<b>59-101</b>	
1543	Politiadvokat 2		<b>66-91</b>	
0295	Visepolitimester		<b>67-96</b>	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		<b>69-101</b>	
0292	Politimester		<b>69-96</b>	

##### 08.307 SIVILE STILLINGER

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

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

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

#### 08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG MV.

1271	Observatør I		47-82	
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef		47-82	
1392	Internasjonal rådgiver		51-101	
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke		56-90	
1274	Leder av politistyrke		61-98	

#### DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

#### 08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN

0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		40-61	
0332	Sivilforsvarsinspektør		45-73	
1482	Distriktssjef		55-84	

#### 08.403 INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID

1442	Spesialmedarbeider		24-80	
1440	Observatør		38-82	
1441	Leder/nestleder av støtteteam		47-82	
1439	Internasjonal rådgiver		51-101	

#### GRENSEKOMMISSARIATET

#### 08.800 DIVERSE STILLINGER

0345	Grenseinspektør		43-76	
0346	Grensekommissær		57-85	

#### REDNINGSTJENESTEN

#### 08.900 REDNINGSLEDER

0348	Redningsleder		40-72	
0349	Redningsinspektør		42-78	

#### UTLENDINGSNEMNDA

#### 08.950 UTLENDINGSNEMNDA

1425	Nemndleder		73-101	
------	------------	--	--------	--

### KULTURDEPARTEMENTET

#### KULTURINSTITUSJONER M. M.

#### 09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0351	Riksteatersjef		76-101	
------	----------------	--	--------	--

#### ARKIVERKET

#### 09.856 ARKIVARER

0353	Statsarkivar		61-94	
0354	Riksarkivar		75-101	

### KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

#### HUSLEIETVISTUTVALGET

#### 10.500 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1431	Leder		73-101	
1432	Twisteløser		73-101	

**3 LØNNSPLANER**  
Gjeldende fra 1. juli 2012

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

**LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET**

**MATTILSYNET**

11.315 DIVERSE STILLINGER

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

**MILJØVERNDEPARTEMENTET**

**SAMFERDSELSDEPARTEMENTET**

**JERNBANEVERKET**

13.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

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

13.131 KJØREVEGEN

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

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.

**3 LØNNSPLANER**  
Gjeldende fra 1. juli 2012

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

**STATENS VEGVESEN**

13.415 DIVERSE STILLINGER

0676	Inspektør		<b>34-64</b>	
------	-----------	--	--------------	--

**HAVARIKOMMISJONEN**

13.700 HAVARIKOMMISJONEN

0711	Havariinspektør		<b>54-89</b>	
------	-----------------	--	--------------	--

**ARBEIDSDEPARTEMENTET**

**ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN**

14.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0134	Distriktsarbeidssjef		<b>48-89</b>	
0721	Trygdesjef		<b>48-89</b>	
0717	Overlege		<b>60-99</b>	
1301	Overtannlege		<b>60-99</b>	
1250	Rådgivende overlege		<b>60-99</b>	
1395	Rådgivende overtannlege		<b>60-99</b>	
1348	Sjefslege		<b>64-101</b>	

**TRYGDERETTEN**

14.180 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1349	Rettsfullmektig		<b>46-76</b>	
0725	Rettsmedlem		<b>71-101</b>	
1350	Avdelingsleder		<b>73-101</b>	
1419	Nestleder		<b>73-101</b>	
1420	Leder		<b>73-101</b>	

**ARBEIDSTILSYNET**

14.190 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0355	Ass. overlege		<b>55-89</b>	
0356	Overlege		<b>60-99</b>	

14.210 DIVERSE STILLINGER

1343	Inspektør		<b>40-68</b>	
1371	Seniorinspektør		<b>50-74</b>	
0362	Spesiallege		<b>56-84</b>	

**UTENRIKSDEPARTEMENTET**

**UTENRIKSTJENESTEN**

15.100 DIVERSE STILLINGER

0882	Ambassaderåd		<b>54-95</b>	
0883	Spesialråd		<b>54-95</b>	
0885	Ministerråd		<b>58-95</b>	
0886	Generalkonsul		<b>74-101</b>	
1507	Ambassadør		<b>74-101</b>	

**3 LØNNSPLANER**  
Gjeldende fra 1. juli 2012

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

**OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET**

**KUNNSKAPSDEPARTEMENTET**

**SKOLEVERKET**

17.150 REKTOR/INSPEKTØR

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

17.165 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		34-65	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		38-	
1402	Rådgiver/sosiallærer		41-74	

Merknad:

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

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE  
KOMPETANSESENTRA

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

**STATLIGE SKOLER**

17.220 DIVERSE STILLINGER

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

### 3 LØNNSPLANER

Gjeldende fra 1. juli 2012

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

#### UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSPROJEKTER

##### 17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

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

##### 17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		
1352	Postdoktor	LR24		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		<b>45-79</b>	
1012	Høgskoledosent		<b>59-89</b>	
1532	Dosent		<b>68-101</b>	
1013	Professor		<b>68-101</b>	
1404	Professor		<b>77-101</b>	

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

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opptrykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

Merknad:

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

##### 17.511 TANNLEGE

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

##### 17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

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



### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

Merknad:

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

#### 17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		<b>77-99</b>	

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

#### 17.550 DIVERSE STILLINGER

1029	Avdelingsleder		<b>34-56</b>	
0389	Fagkonsulent		<b>34-51</b>	
0400	Driftsleder		<b>34-67</b>	

#### 17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

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

Merknad:

Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

#### 17.580 SKIPSPERSONELL

1035	Skipsfører		<b>34-56</b>	
------	------------	--	--------------	--

#### METEOROLOGISK INSTITUTT

#### 17.700 DIVERSE STILLINGER

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

**3 LØNNSPLANER**  
**Gjeldende fra 1. juli 2012**

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

**BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET**

18.380 FYLKESNEMNDENE

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

**BARNE- OG FAMILIEVERN**

18.385 DIVERSE STILLINGER

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

**NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENTET**

### 3 LØNNSPLANER

#### Gjeldende fra 1. juli 2012

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

#### HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

##### STATENS HELSETILSYN

##### 21.100 DIVERSE STILLINGER

0738	Fagsjef		61-89	
------	---------	--	-------	--

##### HELSEDIREKTORATET

##### 21.115 DIVERSE STILLINGER

1553	Pasient- og brukerombud		60-96	
------	-------------------------	--	-------	--

##### KLINISK HELSE

##### 21.200 LEGESTILLINGER

0781	Underordnet lege	LR20		1
0773	Lege		46-78	
0777	Spesiallege		55-84	
0782	Overlege		60-99	
0784	Avdelingsoverlege		65-101	

##### 21.202 TANNLEGESTILLINGER

0787	Spesialtannlege		55-84	
------	-----------------	--	-------	--

##### 21.203 PSYKOLOG

0794	Psykolog		50-78	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		57-89	
0795	Spesialpsykolog		58-84	
0796	Sjefpsykolog		60-99	

##### 21.204 SPESIALPERSONALE

1377	Farmasøyt		44-78	
0800	Avdelingsveterinær		52-78	
0802	Overveterinær		54-89	
0736	Legemiddelinspektør		56-89	

##### 21.205 SYKEPLEIEPERSONALE

0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		48-67	
0820	Oversykepleier		49-72	

##### 21.206 HJELPEPLEIER M.V.

0825	Pleiemedhjelper	LR03		
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
1195	Hjelpepleier		34-54	

Kode 1195 Hjelpepleier innebærer ingen administrative funksjoner. Koden benyttes for hjelpepleier med spesielle kvalifikasjoner/funksjoner.

##### 21.207 FYSIOTERAPEUT

0832	Fysioterapeut	LR15		2
1351	Spesialfysioterapeut	LR18		2
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		45-67	
0835	Instruktør/fysioterapeut		45-67	
0836	Sjef fysioterapeut		49-72	

**3 LØNNSPLANER**  
**Gjeldende fra 1. juli 2012**

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

## Vedlegg 2

### Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2012-2014 (Gjeldende fra og med 1. mai 2012)

#### Statsministerens kontor:

**Forhandlingsområde:**  
Statsministerens kontor  
Øvrige

**Forhandlingssted:**  
Statsministerens kontor  
Statsministerens kontor

#### Riksrevisjonen:

**Forhandlingsområde:**  
Riksrevisjonen

**Forhandlingssted:**  
Riksrevisjonen

#### Sivilombudsmannen:

**Forhandlingsområde:**  
Sivilombudsmannen

**Forhandlingssted:**  
Sivilombudsmannen

#### Arbeidsdepartementet:

**Forhandlingsområde:**  
Arbeidsdepartementet  
Arbeidstilsynet  
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet  
NAV Akershus  
NAV Aust-Agder  
NAV Buskerud  
NAV Finnmark  
NAV Hedmark  
NAV Hordaland  
NAV Møre og Romsdal  
NAV Nordland  
NAV Nord-Trøndelag  
NAV Oppland  
NAV Oslo  
NAV Rogaland  
NAV Sogn og Fjordane  
NAV Sør-Trøndelag  
NAV Telemark  
NAV Troms  
NAV Vest-Agder  
NAV Vestfold  
NAV Østfold  
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging  
NAV Internasjonalt  
NAV Klageinstans  
NAV Kontaktsenter

**Forhandlingssted:**  
Arbeidsdepartementet  
Direktoratet for Arbeidstilsynet  
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet  
NAV Akershus  
NAV Aust-Agder  
NAV Buskerud  
NAV Finnmark  
NAV Hedmark  
NAV Hordaland  
NAV Møre og Romsdal  
NAV Nordland  
NAV Nord-Trøndelag  
NAV Oppland  
NAV Oslo  
NAV Rogaland  
NAV Sogn og Fjordane  
NAV Sør-Trøndelag  
NAV Telemark  
NAV Troms  
NAV Vest-Agder  
NAV Vestfold  
NAV Østfold  
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging  
NAV Internasjonalt  
NAV Klageinstans  
NAV Kontaktsenter

**NAV Kontroll**

NAV Pensjon

Pensjonstrygden for sjømenn  
Petroleumstilsynet  
Statens arbeidsmiljøinstitutt  
Statens pensjonskasse  
Trygderetten  
Øvrige

**Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:****Forhandlingsområde:**

Barne-, likestillings- og inkluderings-  
departementet  
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet  
Bufetat region Midt-Norge  
Bufetat region Nord  
Bufetat region Sør  
Bufetat region Vest  
Bufetat region Øst  
Forbrukerombudet  
Forbrukerrådet  
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet  
**Likestillings- og diskrimineringsombudet  
(LDO)**  
Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)  
Øvrige

**Finansdepartementet:****Forhandlingsområde:**

Finansdepartementet  
**Direktoratet for økonomistyring (DFØ)**  
Finanstilsynet  
Oljeskattekontoret  
Skattedirektoratet  
Region Skatt midt-Norge  
Region Skatt nord  
Region Skatt sør  
Region Skatt vest  
Region Skatt øst  
Skatteopplysningen  
Skatteetaten øvrige  
Statens innkrevingsssentral  
Statistisk sentralbyrå  
Toll- og avgiftsdirektoratet  
Tollregion Midt-Norge  
Tollregion Nord-Norge  
Tollregion Oslo og Akershus  
Tollregion Sør-Norge

**NAV Kontroll**

NAV Pensjon

Pensjonstrygden for sjømenn  
Petroleumstilsynet  
Statens arbeidsmiljøinstitutt  
Statens pensjonskasse  
Trygderetten  
Arbeidsdepartementet

**Forhandlingssted:**

Barne-, likestillings- og inkluderings-  
departementet  
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet  
Bufetat region Midt-Norge  
Bufetat region Nord  
Bufetat region Sør  
Bufetat region Vest  
Bufetat region Øst  
Forbrukerombudet  
Forbrukerrådet  
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet  
**Likestillings- og diskrimineringsombudet  
(LDO)**  
Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)  
Barne-, likestillings- og  
 inkluderingsdepartementet

**Forhandlingssted:**

Finansdepartementet  
**Direktoratet for økonomistyring (DFØ)**  
Finanstilsynet  
Oljeskattekontoret  
Skattedirektoratet  
Skatt midt-Norge  
Skatt nord  
Skatt sør  
Skatt vest  
Skatt øst  
Skatteopplysningen  
Skattedirektoratet  
Statens innkrevingsssentral  
Statistisk sentralbyrå  
Toll- og avgiftsdirektoratet  
Tollregion Midt-Norge  
Tollregion Nord-Norge  
Tollregion Oslo og Akershus  
Tollregion Sør-Norge

Tollregion Vest-Norge  
Tollregion Øst-Norge  
Øvrige

Tollregion Vest-Norge  
Tollregion Øst-Norge  
Finansdepartementet

**Fiskeri- og kystdepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

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

**Forhandlingssted:**

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

**Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Datatilsynet

Departementenes servicesenter

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)

Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets  
fond

**Fylkesmannen i Aust-Agder**

**Fylkesmannen i Buskerud**

**Fylkesmannen i Finnmark**

**Fylkesmannen i Hedmark**

**Fylkesmannen i Hordaland**

**Fylkesmannen i Møre og Romsdal**

**Fylkesmannen i Nordland**

**Fylkesmannen i Nord-Trøndelag**

**Fylkesmannen i Oppland**

**Fylkesmannen i Oslo og Akershus**

**Fylkesmannen i Rogaland**

**Fylkesmannen i Sogn og Fjordane**

**Fylkesmannen i Sør-Trøndelag**

**Fylkesmannen i Telemark**

**Fylkesmannen i Troms**

**Fylkesmannen i Vest-Agder**

**Fylkesmannen i Vestfold**

**Fylkesmannen i Østfold**

Kirkerådet

Konkurransetilsynet

**Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)**

**Presteskabet i Agder og Telemark  
bispedømme**

**Forhandlingssted:**

Fornyings-, administrasjons- og  
kirkedepartementet

Datatilsynet

Departementenes servicesenter

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)

Forvaltningsorganet for  
opplysningsvesenets fond

**Fylkesmannen i Aust-Agder**

**Fylkesmannen i Buskerud**

**Fylkesmannen i Finnmark**

**Fylkesmannen i Hedmark**

**Fylkesmannen i Hordaland**

**Fylkesmannen i Møre og Romsdal**

**Fylkesmannen i Nordland**

**Fylkesmannen i Nord-Trøndelag**

**Fylkesmannen i Oppland**

**Fylkesmannen i Oslo og Akershus**

**Fylkesmannen i Rogaland**

**Fylkesmannen i Sogn og Fjordane**

**Fylkesmannen i Sør-Trøndelag**

**Fylkesmannen i Telemark**

**Fylkesmannen i Troms**

**Fylkesmannen i Vest-Agder**

**Fylkesmannen i Vestfold**

**Fylkesmannen i Østfold**

Kirkerådet

Konkurransetilsynet

**Nidaros Domkirkes**

**Restaureringsarbeider (NDR)**

**Agder og Telemark bispedømme**

**Presteskabet i Bjørgvin bispedømme**  
**Presteskabet i Borg bispedømme**  
**Presteskabet i Hamar bispedømme**  
**Presteskabet i Møre bispedømme**  
**Presteskabet i Nidaros bispedømme**  
**Presteskabet i Nord-Hålogaland bispedømme**  
**Presteskabet i Oslo bispedømme**  
**Presteskabet i Stavanger bispedømme**  
**Presteskabet i Sør-Hålogaland bispedømme**  
**Presteskabet i Tunsberg bispedømme**  
Sametinget  
Statsbygg  
Øvrige

#### **Forsvarsdepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

Forsvarsdepartementet  
Forsvarsbygg  
Forsvarets forskningsinstitutt  
Internasjonale operasjoner  
(Ipl.05.128)  
Forsvaret  
Nasjonal sikkerhetsmyndighet  
Øvrige

#### **Helse- og omsorgsdepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

Helse- og omsorgsdepartementet  
Helsedirektoratet  
Helseøkonomiforvaltningen  
Nasjonalt folkehelseinstitutt  
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten  
Norsk pasientskadeerstatning  
Statens autorisasjonskontor for helsepersonell  
Statens helsetilsyn  
Statens legemiddelverk  
Statens strålevern  
Øvrige

#### **Justis- og beredskapsdepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

Justis- og beredskapsdepartementet  
**Direktoratet for nød-kommunikasjon (DNK)**

**Bjørgvin bispedømme**  
**Borg bispedømme**  
**Hamar bispedømme**  
**Møre bispedømme**  
**Nidaros bispedømme**  
**Nord-Hålogaland bispedømme**

**Oslo bispedømme**  
**Stavanger bispedømme**  
**Sør-Hålogaland bispedømme**

**Tunsberg bispedømme**  
Sametinget  
Statsbygg  
Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet

##### **Forhandlingssted:**

Forsvarsdepartementet  
Forsvarsbygg  
Forsvarets forskningsinstitutt  
Forsvarsstaben

Forsvarsstaben  
Nasjonal sikkerhetsmyndighet  
Forsvarsdepartementet

##### **Forhandlingssted:**

Helse- og omsorgsdepartementet  
Helsedirektoratet  
Helseøkonomiforvaltningen  
Nasjonalt folkehelseinstitutt  
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten  
Norsk pasientskadeerstatning  
Helsedirektoratet  
Statens helsetilsyn  
Statens legemiddelverk  
Statens strålevern  
Helse- og omsorgsdepartementet

##### **Forhandlingssted:**

Justis- og beredskapsdepartementet  
**Direktoratet for nød-kommunikasjon (DNK)**



Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap  
Utlendingsdirektoratet  
Utlendingsnemnda

**Domstolene:**

Borgarting lagmannsrett  
Domstoladministrasjonen  
Domstolene øvrige  
Høyesterett  
Jordskifterettene  
Oslo tingrett  
Konfliktrådene  
Oslo byfogdembete  
Oslo namsfogdkontor

Kriminalomsorgens utdanningscenter  
Kriminalomsorgens IT-tjeneste  
Kriminalomsorgen region øst  
Kriminalomsorgen region nordøst  
Kriminalomsorgen region sør  
Kriminalomsorgen region sørvest  
Kriminalomsorgen region vest  
Kriminalomsorgen region nord

**Politiet:**

Agder politidistrikt  
Asker og Bærum politidistrikt  
Follo politidistrikt  
Gudbrandsdal politidistrikt  
Haugaland og Sunnhordland politidistrikt  
Hedmark politidistrikt  
Helgeland politidistrikt  
Hordaland politidistrikt  
Midtre Hålogaland politidistrikt  
Nordmøre og Romsdal politidistrikt  
Nord-Trøndelag politidistrikt  
Nordre Buskerud politidistrikt  
Oslo politidistrikt  
Rogaland politidistrikt  
Romerike politidistrikt  
Salten politidistrikt  
Sogn og Fjordane politidistrikt  
Sunnmøre politidistrikt  
Søndre Buskerud politidistrikt  
Sør-Trøndelag politidistrikt  
Telemark politidistrikt  
Troms politidistrikt  
Vest-Finnmark politidistrikt

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap  
Utlendingsdirektoratet  
Utlendingsnemnda

Borgarting lagmannsrett  
Domstoladministrasjonen  
Domstoladministrasjonen  
Høyesterett  
Domstoladministrasjonen  
Oslo tingrett  
Sekretariatet for konfliktrådene  
Oslo byfogdembete  
Oslo namsfogdkontor

Kriminalomsorgens utdanningscenter  
**Kriminalomsorgens IT-tjeneste**  
Kriminalomsorgen region øst  
Kriminalomsorgen region nordøst  
Kriminalomsorgen region sør  
Kriminalomsorgen region sørvest  
Kriminalomsorgen region vest  
Kriminalomsorgen region nord

Agder politidistrikt  
Asker og Bærum politidistrikt  
Follo politidistrikt  
Gudbrandsdal politidistrikt  
Haugaland og Sunnhordland politidistrikt  
Hedmark Politidistrikt  
Helgeland politidistrikt  
Hordaland politidistrikt  
Midtre Hålogaland politidistrikt  
Nordmøre og Romsdal politidistrikt  
Nord-Trøndelag politidistrikt  
Nordre Buskerud politidistrikt  
Oslo politidistrikt  
Rogaland politidistrikt  
Romerike politidistrikt  
Salten politidistrikt  
Sogn og Fjordane politidistrikt  
Sunnmøre politidistrikt  
Søndre Buskerud politidistrikt  
Sør-Trøndelag politidistrikt  
Telemark politidistrikt  
Troms politidistrikt  
Vest-Finnmark politidistrikt

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

**Kommunal- og regionaldepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

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

**Kulturdepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

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

**Kunnskapsdepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

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

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

**Forhandlingssted:**

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

**Forhandlingssted:**

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

**Forhandlingssted:**

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

Høgskolen i Molde  
Høgskolen i Narvik  
Høgskolen i Nesna  
Høgskolen i Nord-Trøndelag  
**Høgskolen i Oslo og Akershus**  
Høgskolen i Sogn og Fjordane  
Høgskolen i Stord/Haugesund  
Høgskolen i Sør-Trøndelag  
Høgskolen i Telemark  
Høgskolen i Vestfold  
Høgskolen i Volda  
Høgskolen i Østfold  
Høgskolen i Ålesund  
Kunsthøgskolen i Bergen  
Kunsthøgskolen i Oslo  
Meteorologisk institutt  
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga  
Norges Handelshøgskole  
Norges Idrettshøgskole  
Norges Musikkhøgskole  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)  
Norges Veterinærhøgskole  
Norsk utenrikspolitisk institutt  
NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)  
Sameskolen for Midt-Norge  
Samisk høgskole  
Samisk videregående skole og reindriftsskole  
Samisk videregående skole (Karasjok)  
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning

Statens lånekasse for utdanning  
Statlige spesialpedagogiske kompetansesentra  
Universitetet for miljø- og biovitenskap  
Universitetet i Agder  
Universitetet i Bergen  
**Universitetet i Nordland**  
Universitetet i Oslo  
Universitetet i Stavanger  
Universitetet i Tromsø  
Utdanningsdirektoratet  
VOX  
Øvrige

#### **Landbruks- og matdepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

Landbruks- og matdepartementet  
Bioforsk  
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo

Høgskolen i Molde  
Høgskolen i Narvik  
Høgskolen i Nesna  
Høgskolen i Nord-Trøndelag  
**Høgskolen i Oslo og Akershus**  
Høgskolen i Sogn og Fjordane  
Høgskolen i Stord/Haugesund  
Høgskolen i Sør-Trøndelag  
Høgskolen i Telemark  
Høgskolen i Vestfold  
Høgskolen i Volda  
Høgskolen i Østfold  
Høgskolen i Ålesund  
Kunsthøgskolen i Bergen  
Kunsthøgskolen i Oslo  
Meteorologisk institutt  
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga  
Norges Handelshøgskole  
Norges Idrettshøgskole  
Norges Musikkhøgskole  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)  
Norges Veterinærhøgskole  
Norsk utenrikspolitisk institutt  
NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)  
Utdanningsdirektoratet  
Samisk høgskole  
Utdanningsdirektoratet  
Utdanningsdirektoratet  
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning  
Statens lånekasse for utdanning  
Utdanningsdirektoratet  
Universitetet for miljø- og biovitenskap  
Universitetet i Agder  
Universitetet i Bergen  
**Universitetet i Nordland**  
Universitetet i Oslo  
Universitetet i Stavanger  
Universitetet i Tromsø  
Utdanningsdirektoratet  
VOX  
Kunnskapsdepartementet

##### **Forhandlingssted:**

Landbruks- og matdepartementet  
Bioforsk  
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo

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

#### **Miljøverndepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

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

#### **Nærings- og handelsdepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

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

#### **Olje- og energidepartementet:**

##### **Forhandlingsområde:**

Olje- og energidepartementet  
Norges vassdrags- og energidirektorat  
Oljedirektoratet  
Øvrige

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

##### **Forhandlingssted:**

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

##### **Forhandlingssted:**

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

##### **Forhandlingssted:**

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

**Samferdselsdepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

Samferdselsdepartementet

Jernbaneverket

Luftfartstilsynet

Post- og teletilsynet

**Statens havarikommisjon for transport**

Statens vegvesen

**Statens jernbanetilsyn**

Øvrige

**Forhandlingssted:**

Samferdselsdepartementet

Jernbaneverket

Luftfartstilsynet

Post- og teletilsynet

**Statens havarikommisjon for transport**

Vegdirektoratet

**Statens jernbanetilsyn**

Samferdselsdepartementet

**Utenriksdepartementet:**

**Forhandlingsområde:**

Utenriksdepartementet

NORAD

Øvrige

**Forhandlingssted:**

Utenriksdepartementet

NORAD

Utenriksdepartementet

## INTENSJONSERKLÆRING OM OMSTILLING UNDER TRYGGHET

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

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

### Regjeringen Harlem Brundtlands intensjonserklæring av 26. mai 1992

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

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

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

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

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

**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.



Til protokollen

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

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

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

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

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

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

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