

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2014-021, 2014-022, 2014-023 og 2014-024

LO STAT,

YS STAT,

UNIO og

AKADEMIKERNE

på den ene side

og

STATEN v/ KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2014 – Statsoppgjøret

5., 12., 19., 22., 23., 24, 25. og 26. mai 2014 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Nils Dalseide og medmekler Richard Saue.

Til stede for partene:

LO stat:

Tone Rønoldtangen, Eivind Gran, Randi Stensaker, Dag Westhrin, Anniken Refseth, Stein Erik Syrstad, Tore Walmsnæss, Kristin Haagenen, Bjørn Henriksen, Tone Faugli, Ingrid Myran, Are Tomasgard, Sigurd Ø. Kambestad, Rita Bråten, Kjell Atle Brunborg, Tor Pålerud, Alf Edvard Masternes, Tore Karl Sønstevold, Sissel M. Skoghaug, John Leirvaag, Anita K. Solhaug, Thomas Sandvik, Guro Vadstein, Vibecke Solhaug, Kjersti Mandal, Nina Helland, Jarle Eide og Egil Andre Aas.

YS stat:

Pål N. Arnesen, Tore Leirfall, Odd Jenvin, Anne S. Henriksen, Fredrik Støtvig, Eivind Solberg, Jens B. Jahren, Rune Rudberg, Even Mølmshaug, Monica Deildok, Lizzie Ruud Thorkildsen, Christine U. Svendsen, Knut Are Svenkerud, Svein E Engebretsen, Jonny Nauste, Hans-Erik Skjæggerud Unn-Kristin Olsen, Anne Lunderbye Wang, Knut Ringen, Per Magnar Stavland, Solveig H. Dahl, Elisabeth Borthen, Jens Chr Batt, Ingunn Bråten, Marit Momrak Wright og Eva Lorentzen.

Unio:

Sigrid Lem, Sigve Bolstad, Kristian Mollestad, Jan Hangslo, Petter Aaslestad, Unn Alma Skatvold, Kjetil Rekdal, Arild Hustad, Bjørg Sundøy, Britt-Helen Russdal-Hamre, Kari Tangen, Thea Wessel Jørgensen, Ole Jacob Støle, Brit-Toril Lundt, Øivind Eriksen, Gry Jorunn Holmen og Gun Hafsaas

Akademikerne:

Rikke Ringsrød, Greta Torbergesen, Per Egeness, Roger Matberg, Kari T. Nordli, Roald Aasen, Joakim Solhaug, Bjørnar Jakobsen, Marianne Kringlebotn, Jon Ole Whist, Johnny Marken, Marianne Lindmark Pedersen, Daniel Fundingsrud, Leif Chr. Hammer, Siw Tyldum, Svein Håkon Forvik, Wenke Sartori Eide, Asgeir Bårdsen, Odd Håker, Anette Bjørlin Basma og Anette Narverud.

Staten v/ Kommunal- og moderniseringsdepartementet:

Merethe Foss, Per Kristian Knutsen, Grete A. Jarnæs, Yvonne Larssen, Oddbjørn Tønder, Torgeir Bjørnaraa, Bård Westbye, Ragnar Ihle Bøhn, Åsa Kalvaa, Jørn Flemming Nordvik, Else Margrethe Nergård, Grete Mølle Torgersen, Yngvar Tveit, Tormod Belgum og Synne Ekvold.

Det ble fremlagt:

1. Melding om brudd i forhandlingene mellom partene, mottatt 2. mai 2014.
2. Riksmeklerens innkalling til mekling, datert 2. mai 2014.
3. LO stat, YS stat, Unio og Akademikernes begjæring om at meklingen avsluttes, datert 18. mai 2014.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Staten v/ Kommunal- og moderniseringsdepartementet aksepterte forslaget. LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte forslaget og vil sørge for relevant saksgang videre. Svarfrist ble satt til fredag 20. juni kl. 12.00. Akademikerne aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.20.



Nils Dalseide

Til protokollen

Statens forslag til tekst vedrørende mellomoppgjøret 2015:

I Holden III-utvalgets rapport (side 156) uttales det:

”Usikkerheten om hva som er et troverdig anslag for den samlede årslønnsveksten i industrien vil variere. Det er viktig at partene i påfølgende oppgjør ikke lar usikkerhet og uenighet om anslaget slå ut i en arbeidskonflikt. Ved uenighet om et slikt anslag, er det mulig å avtale at man tar hensyn til et feilaktig anslag i forhandlingene i de påfølgende årene. En mer formalisert etterreguleringsordning vil imidlertid kunne vanskeliggjøre tilpasninger ved endringer i realøkonomiske forhold. Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten over tid skal være om lag den samme i ulike forhandlingsområder, og utvalget mener historien gir grunn til å ha tillitt til dette.”

På denne bakgrunn vil partene i forkant av oppgjøret i 2015 gå gjennom tallmateriale som presenteres i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Gjennomgangen foretas av Statistikk- og beregningsutvalget i staten når rapporten ”Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015” fra Det tekniske beregningsutvalget foreligger.

Gjennomgangen skal inngå i grunnlagsmaterialet og eventuelle avvik skal reflekteres i de tillegg som gis i mellomoppgjøret i 2015.

HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN 1. MAI 2014 – 30. APRIL 2016

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved **Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD)** på den ene side og LO Stat, 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 Ekstraervert

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, biertvert, styrevert 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 nr. 9, har 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 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.

1.3.3.1 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.

1.3.3.2 Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges KMD.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

1.4.1 Endringer i lønnplasseringer

1.4.1.1 Første avtaleår

I 1. avtaleår iverksettes sentrale forhandlinger pr 1. juli 2014 innenfor en økonomisk ramme på 0,08 % 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 pottar.

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 lønnsspenn.
- h) Overgang mellom lønnsramme og lønnsspenn.

1.4.2.3 Frist

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

1.4.2.4 Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 Tvist

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

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

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

1.4.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den 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 2015.

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 årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.3.3

Før de årlige lokale forhandlingene **etter punkt 2.3.3** 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.
3. **Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.**
4. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.

7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et 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 lønnsystemet 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 **KMD** 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). **KMD** beregner avsetningen til det enkelte forhandlingsområdet. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten.

Med virkning fra **1. august 2014** er partene enige om at det forhandles innenfor en ramme på **1,75 %** pr dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2014**.

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 lønnsmessig.

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 lønnsmessig.

2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

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

Merknad:

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

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

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

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

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 produktivitetsgevinsten. 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) Produktivitetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.
- e) Størrelsen på den produktivitetsgevinst 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 produktivitetsnivå 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 produktivitetsgevinsten. 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 bedre 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.

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 lønsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, vurdere arbeidstakerens lønsplassering 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 **KMD** og hovedsammenslutningene orienteres **om tvisten før stevning tas ut**, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre 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 ekteskaplignende 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. **KMD** 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 topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere

lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.

5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetting

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet. Dette gjelder også ved overgang fra 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 tilsetting i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 47 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved tilsetting 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. **KMD** kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 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 **KMD** og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

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

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

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

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges **KMD** og hovedsammenslutningene til 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 lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.

5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

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

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdløven 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. **KMD** 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 (ukefridag) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges **KMD** og hovedsammenslutningene til godkjennelse.

4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

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

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 **en ny turnusfriday**. Dagsverket regnes med i turnus.

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

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

Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at 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. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 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.

- 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.
- 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. 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.

- 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.

- 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.

- 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

- 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 **og som har tiltrådt tjenesten**, har rett til full lønn under sykdom **etter reglene i § 11**, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. **Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg.** Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.

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

3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7.

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

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til 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. **Retten til lønn utløper når barnet fylder to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.**
5. Varsel.
En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 20 Omsorg for barn

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 19 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 permisjonsdagene.

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

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

A. Ektefelle 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. **KMD** 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», se § 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 tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

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

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

KMD 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 fratte med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på 1 700 kroner pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som fratrer med AFP tilstås en 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 fratrer med AFP i en alder av 65 eller 66 år får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i pkt. 4.2.1 første avsnitt, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

4.2.3 Avkortningsregler

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

4.2.4 Delpensjon

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

4.2.5 Særaldersgrenser

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

4.2.6 Andre arbeidstakere

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

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

5.4 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.

5.5 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

Kompetanse er viktig for utviklingen av statlig sektor, og dermed også for å øke kvaliteten på velferdstjenestene.

Partene vil legge til rette for å fornye og forbedre statlige virksomheter. Etter- og videreutdanning, mer bruk av e-læring, veiledning og utviklingsplanlegging for de ansatte og lederne skal bidra til å gjøre virksomhetene til mer attraktive arbeidsplasser og bedre i stand til å møte nye krav til tjenesteyting. Partene vil bidra til en forsterket innsats for et mer inkluderende arbeidsliv.

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

Partene avsetter midler, jf pkt. 5.7, som skal bidra til å styrke virksomhetenes kompetanse og til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelse og tillitsvalgte, 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.**
- **Samarbeidskompetanse og medbestemmelse. Disse 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.**
- **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 sentralt initierte forsøk og utviklingstiltak for alle virksomhetene.

Partene vil i fellesskap utvikle e-læringsverktøy for å styrke kunnskapen om hovedtariffavtalen, hovedavtalen og lov- og avtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår i staten, slik at flere kan nås på en mer effektiv måte. Partene vil fortsatt sørge for at samarbeids- og medbestemmelsestiltak i form av regionale konferanser gjennomføres.

5.6 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.

5.7 Avsetning til kompetanse-, medbestemmelses- og omstillingsarbeid

Det avsettes 35 millioner kroner til kompetanse-, medbestemmelses- og omstillingsarbeid i staten. Av dette skal 6 millioner kroner benyttes til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelse og tillitsvalgte innen samarbeidskompetanse og medbestemmelse og 4 millioner kroner til omstillingsarbeid i staten, jf pkt 5.6.

KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for og vil i fellesskap evaluere avsetningen.

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 **KMD** og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.
3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre innholde opplysninger om at hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.
4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varselet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i

tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjonen/e er medlem av.

5. Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer m.v., skal **KMD** 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 **KMD** og hovedsammenslutningene.

Kommer partene ikke til enighet i lokale drøftelser, kan spørsmål knyttet til tariffrettslige forhold tas opp med **KMD** 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:

- 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/særaftaler 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.

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

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

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 2014 og gjelder til og med 30. april 2016.

8 Rettstvist

Forståelsen av bestemmelsene i hovedtariffavtalen og de sentrale særavtaler er et forhold mellom **KMD** 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 **KMD** 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 protokolltilførsel nr 3 til hovedtariffavtalen 2012-2014 var partene enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for arbeide videre med HTAs geografiske virkeområde. Etter at arbeidsgruppens rapport forelå, har staten startet arbeidet med et utkast til retningslinjer for tjenestemenns lønns- og arbeidsvilkår ved tjeneste i utlandet. Staten ønsker å arbeide videre med utkastet i samarbeid med hovedsammenslutningene.

NR 4

Regjeringen har i sin politiske plattform uttalt at den vil nedsette et arbeidstidsutvalg etter modell fra skift/turnusutvalget for å utrede hvordan arbeidskraften best mulig kan tas i bruk i de kommende tiårene. KMD og hovedsammenslutningene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere hvordan arbeidstidsordningene i staten best kan sikre fleksibilitet, gode arbeidsforhold inkludert HMS og tilpasses virksomhetenes utfordringer fremover. Forslag og vurderinger fra det regjeringsoppnevnte utvalget inngår som bidrag i dette arbeidet.

NR 5

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe for å vurdere avsetning til resirkulerte midler. Arbeidet gjennomføres av Statistikk- og beregningsutvalget i staten i løpet av tariffperioden.

HOVEDLØNNSTABELL

| Lønnstrinn | 30.04.2014 | 01.05.2014 | Lønnstrinn | 30.04.2014 | 01.05.2014 |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 19 | 279 700 | 286 200 | 61 | 508 700 | 518 800 |
| 20 | 283 200 | 289 700 | 62 | 518 500 | 528 800 |
| 21 | 286 800 | 293 300 | 63 | 528 700 | 539 200 |
| 22 | 290 400 | 296 900 | 64 | 538 700 | 549 400 |
| 23 | 294 100 | 300 600 | 65 | 548 700 | 559 600 |
| 24 | 297 900 | 304 500 | 66 | 558 600 | 569 700 |
| 25 | 301 900 | 308 500 | 67 | 569 000 | 580 300 |
| 26 | 305 900 | 312 600 | 68 | 578 800 | 590 300 |
| 27 | 309 700 | 316 400 | 69 | 590 000 | 601 700 |
| 28 | 313 400 | 320 200 | 70 | 601 600 | 613 500 |
| 29 | 317 100 | 323 900 | 71 | 616 000 | 628 200 |
| 30 | 320 800 | 327 700 | 72 | 627 100 | 639 500 |
| 31 | 324 400 | 331 300 | 73 | 638 200 | 650 800 |
| 32 | 328 200 | 335 200 | 74 | 649 800 | 662 700 |
| 33 | 332 000 | 339 000 | 75 | 662 400 | 675 500 |
| 34 | 335 900 | 343 000 | 76 | 679 700 | 693 200 |
| 35 | 339 900 | 347 000 | 77 | 696 600 | 710 400 |
| 36 | 344 000 | 351 200 | 78 | 719 100 | 733 300 |
| 37 | 348 400 | 355 700 | 79 | 741 800 | 756 500 |
| 38 | 352 900 | 360 300 | 80 | 764 500 | 779 600 |
| 39 | 357 400 | 364 900 | 81 | 786 800 | 802 400 |
| 40 | 362 200 | 369 800 | 82 | 808 400 | 824 400 |
| 41 | 367 000 | 374 700 | 83 | 829 900 | 846 300 |
| 42 | 372 500 | 380 300 | 84 | 851 400 | 868 300 |
| 43 | 377 800 | 385 700 | 85 | 878 500 | 895 900 |
| 44 | 383 600 | 391 600 | 86 | 905 300 | 923 200 |
| 45 | 389 200 | 397 300 | 87 | 932 400 | 950 900 |
| 46 | 395 100 | 403 300 | 88 | 953 800 | 972 700 |
| 47 | 401 400 | 409 700 | 89 | 975 400 | 994 700 |
| 48 | 407 800 | 416 200 | 90 | 997 000 | 1 016 700 |
| 49 | 414 500 | 423 000 | 91 | 1 018 600 | 1 038 800 |
| 50 | 421 100 | 429 700 | 92 | 1 040 100 | 1 060 700 |
| 51 | 427 900 | 436 600 | 93 | 1 061 600 | 1 082 600 |
| 52 | 435 100 | 443 900 | 94 | 1 083 200 | 1 104 600 |
| 53 | 442 700 | 451 500 | 95 | 1 104 800 | 1 126 700 |
| 54 | 449 900 | 458 800 | 96 | 1 125 900 | 1 148 200 |
| 55 | 457 700 | 466 800 | 97 | 1 147 000 | 1 169 700 |
| 56 | 465 300 | 474 500 | 98 | 1 168 200 | 1 191 300 |
| 57 | 473 400 | 482 800 | 99 | 1 188 400 | 1 211 900 |
| 58 | 481 900 | 491 400 | 100 | 1 208 600 | 1 232 500 |
| 59 | 490 600 | 500 300 | 101 | 1 228 800 | 1 253 100 |
| 60 | 499 200 | 509 100 | | | |

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1.juli 2014

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|--|--|--|--|----|--|----|----|--|
| LR03 | 1 | 20 | 21 | | 22 | | 23 | | 24 | | 25 | 27 | | | | | | 28 | | 29 | 32 | |
| | 2 | 21 | 22 | | 23 | | 24 | | 25 | | 26 | 28 | | | | | | 29 | | 30 | 33 | |
| | 3 | 22 | 23 | | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | 29 | | | | | | 30 | | 31 | 34 | |
| | 4 | 23 | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | 30 | | | | | | 31 | | 32 | 35 | |
| | 5 | 24 | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | 31 | | | | | | 32 | | 33 | 36 | |
| | 6 | 25 | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | 32 | | | | | | 33 | | 34 | 37 | |
| | 7 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | 33 | | | | | | 34 | | 35 | 38 | |
| | 8 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | 34 | | | | | | 35 | | 36 | 39 | |
| 9-21 | | (32-44) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

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

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

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|----|--|--|--|----|--|----|--|----|
| LR09 | 1 | 23 | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | 29 | | 30 | | | | 31 | | 32 | | 35 |
| | 2 | 24 | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | 30 | | 31 | | | | 32 | | 33 | | 36 |
| | 3 | 25 | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | 31 | | 32 | | | | 33 | | 34 | | 37 |
| | 4 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | 32 | | 33 | | | | 34 | | 35 | | 38 |
| | 5 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | 33 | | 34 | | | | 35 | | 36 | | 39 |
| | 6 | 28 | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | 34 | | 35 | | | | 36 | | 37 | | 40 |
| | 7 | 29 | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | 35 | | 36 | | | | 37 | | 38 | | 41 |
| | 8 | 30 | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | 36 | | 37 | | | | 38 | | 39 | | 42 |
| | 9-21 | (35-47) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|----|--|--|--|----|--|----|--|----|
| 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 2014

| | | Tjenesteansiennitet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------|---------------------|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| Lønnsramme | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | 20 | 24 | 28 | |
| nr. | alt. | Lønnstrinn | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR11 | 1 | 27 | | | 28 | | | | | 29 | | | | | | | | | 31 | | 33 | | |
| | 2 | 28 | | | 29 | | | | | 30 | | | | | | | | | 32 | | 34 | | |
| | 3 | 29 | | | 30 | | | | | 31 | | | | | | | | | 33 | | 35 | | |
| | 4 | 30 | | | 31 | | | | | 32 | | | | | | | | | 34 | | 36 | | |
| | 5 | 31 | | | 32 | | | | | 33 | | | | | | | | | 35 | | 37 | | |
| | 6 | 32 | | | 33 | | | | | 34 | | | | | | | | | 36 | | 38 | | |
| | 7 | 33 | | | 34 | | | | | 35 | | | | | | | | | 37 | | 39 | | |
| | 8 | 34 | | | 35 | | | | | 36 | | | | | | | | | 38 | | 40 | | |
| 9-21 | | (33-45) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| LR12 | 1 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 32 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 33 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | 28 | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | | 34 | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | 29 | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | | 35 | | | | | | | | | | | | |
| | 5 | 30 | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | | 36 | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | 31 | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | | 37 | | | | | | | | | | | | |
| | 7 | 32 | 33 | | 34 | | 35 | | 36 | | 38 | | | | | | | | | | | | |
| | 8 | 33 | 34 | | 35 | | 36 | | 37 | | 39 | | | | | | | | | | | | |
| 9-21 | | (32-44) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| LR13 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9-21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|----|----|----|
| LR14 | 1 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | 33 | | | | | | | | | 34 | 35 | 38 |
| | 2 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | 34 | | | | | | | | | 35 | 36 | 39 |
| | 3 | 28 | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | 35 | | | | | | | | | 36 | 37 | 40 |
| | 4 | 29 | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | 36 | | | | | | | | | 37 | 38 | 41 |
| | 5 | 30 | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | 37 | | | | | | | | | 38 | 39 | 42 |
| | 6 | 31 | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | | 36 | 38 | | | | | | | | | 39 | 40 | 43 |
| | 7 | 32 | 33 | | 34 | | 35 | | 36 | | 37 | 39 | | | | | | | | | 40 | 41 | 44 |
| | 8 | 33 | 34 | | 35 | | 36 | | 37 | | 38 | 40 | | | | | | | | | 41 | 42 | 45 |
| 9-21 | | (38-50) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|----|--|--|--|----|--|----|--|--|--|--|
| LR15 | 1 | 36 | 37 | | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | 42 | 43 | | | | 44 | | 47 | | | | |
| | 2 | 37 | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | 43 | 44 | | | | 45 | | 48 | | | | |
| | 3 | 38 | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | 44 | 45 | | | | 46 | | 49 | | | | |
| | 4 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | 45 | 46 | | | | 47 | | 50 | | | | |
| | 5 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | 46 | 47 | | | | 48 | | 51 | | | | |
| | 6 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | 47 | 48 | | | | 49 | | 52 | | | | |
| | 7 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | 48 | 49 | | | | 50 | | 53 | | | | |
| | 8 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | 49 | 50 | | | | 51 | | 54 | | | | |
| 9-21 | | (47-59) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | Tjenesteansiennitet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------|---------------------|----|----|---|----|---|----|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Lønnsramme | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | 20 | 24 | 28 |
| nr. | alt. | Lønnstrinn | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR16 | 1 | 29 | 30 | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | | | | | | | 38 | | | |
| | 2 | 30 | 31 | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | | 36 | | | | | | | 39 | | | |
| | 3 | 31 | 32 | 33 | | 34 | | 35 | | 36 | | 37 | | | | | | | 40 | | | |
| | 4 | 32 | 33 | 34 | | 35 | | 36 | | 37 | | 38 | | | | | | | 41 | | | |
| | 5 | 33 | 34 | 35 | | 36 | | 37 | | 38 | | 39 | | | | | | | 42 | | | |
| | 6 | 34 | 35 | 36 | | 37 | | 38 | | 39 | | 40 | | | | | | | 43 | | | |
| | 7 | 35 | 36 | 37 | | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | | | | | | | 44 | | | |
| | 8 | 36 | 37 | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | | | | | | | 45 | | | |
| 9-21 | | (38-50) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|----|----|----|--|----|--|----|--|----|--|--|--|--|--|----|--|--|----|
| LR17 | 1 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | | 36 | | 37 | | 38 | | | | | | 39 | | | 42 |
| | 2 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | | 37 | | 38 | | 39 | | | | | | 40 | | | 43 |
| | 3 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | | 38 | | 39 | | 40 | | | | | | 41 | | | 44 |
| | 4 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | | | | | | 42 | | | 45 |
| | 5 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | | | | | | 43 | | | 46 |
| | 6 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | | | | | | 44 | | | 47 |
| | 7 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | | | | | | 45 | | | 48 |
| | 8 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | | | | | 46 | | | 49 |
| 9-21 | | (42-54) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

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

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

2 LØNSRAMMER
Gjeldende fra 1.juli 2014

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

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

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

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

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

| | | Tjenesteansiennitet | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------|---------------------|----|----|---|----|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Lønnsramme | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | | 20 | 24 | 28 |
| nr. | alt. | Lønnstrinn | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR26 | 1 | 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 | | (59-71) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|--|--|----|--|----|----|--|--|--|----|----|--|--|--|
| LR27 | 1 | 35 | 36 | | 37 | | 38 | | | | 39 | | 40 | 41 | | | | 43 | 47 | | | |
| | 2 | 36 | 37 | | 38 | | 39 | | | | 40 | | 41 | 42 | | | | 44 | 48 | | | |
| | 3 | 37 | 38 | | 39 | | 40 | | | | 41 | | 42 | 43 | | | | 45 | 49 | | | |
| | 4 | 38 | 39 | | 40 | | 41 | | | | 42 | | 43 | 44 | | | | 46 | 50 | | | |
| | 5 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | | | 43 | | 44 | 45 | | | | 47 | 51 | | | |
| | 6 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | | | 44 | | 45 | 46 | | | | 48 | 52 | | | |
| | 7 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | | | 45 | | 46 | 47 | | | | 49 | 53 | | | |
| | 8 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | | | 46 | | 47 | 48 | | | | 50 | 54 | | | |
| 9-21 | | (47-59) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|--|--|----|----|--|--|--|----|----|--|--|--|
| LR28 | 1 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | | | | 44 | 45 | | | | 47 | 51 | | | |
| | 2 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | | | | 45 | 46 | | | | 48 | 52 | | | |
| | 3 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | | | 46 | 47 | | | | 49 | 53 | | | |
| | 4 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | | | 47 | 48 | | | | 50 | 54 | | | |
| | 5 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | | | 48 | 49 | | | | 51 | 55 | | | |
| | 6 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | | | 49 | 50 | | | | 52 | 56 | | | |
| | 7 | 45 | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | | | 50 | 51 | | | | 53 | 57 | | | |
| | 8 | 46 | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | | | 51 | 52 | | | | 54 | 58 | | | |
| 9-21 | | (51-63) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|--|--|----|--|----|--|--|----|----|--|--|--|
| LR29 | 1 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | | | 46 | | 47 | | | 49 | 53 | | | |
| | 2 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | | | 47 | | 48 | | | 50 | 54 | | | |
| | 3 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | | | 48 | | 49 | | | 51 | 55 | | | |
| | 4 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | | | 49 | | 50 | | | 52 | 56 | | | |
| | 5 | 45 | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | | | 50 | | 51 | | | 53 | 57 | | | |
| | 6 | 46 | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | | | 51 | | 52 | | | 54 | 58 | | | |
| | 7 | 47 | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | | | | 52 | | 53 | | | 55 | 59 | | | |
| | 8 | 48 | 49 | | 50 | | 51 | | 52 | | | | 53 | | 54 | | | 56 | 60 | | | |
| 9-21 | | (53-65) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|----|----|--|--|----|----|--|--|--|
| LR30 | 1 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | 49 | | 50 | 51 | | | 53 | 57 | | | |
| | 2 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | 50 | | 51 | 52 | | | 54 | 58 | | | |
| | 3 | 45 | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | 51 | | 52 | 53 | | | 55 | 59 | | | |
| | 4 | 46 | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | 52 | | 53 | 54 | | | 56 | 60 | | | |
| | 5 | 47 | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | | 52 | 53 | | 54 | 55 | | | 57 | 61 | | | |
| | 6 | 48 | 49 | | 50 | | 51 | | 52 | | 53 | 54 | | 55 | 56 | | | 58 | 62 | | | |
| | 7 | 49 | 50 | | 51 | | 52 | | 53 | | 54 | 55 | | 56 | 57 | | | 59 | 63 | | | |
| | 8 | 50 | 51 | | 52 | | 53 | | 54 | | 55 | 56 | | 57 | 58 | | | 60 | 64 | | | |
| 9-21 | | (57-69) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2 LØNNSRAMMER
Gjeldende fra 1.juli 2014

| | | 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 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 | | (42-54) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|--|----|--|--|----|--|----|--|--|----|--|--|----|--|----|----|--|----|----|----|--|
| 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 | | (47-59) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|--|----|----|----|--|----|--|----|--|----|----|--|----|--|----|----|--|----|----|----|--|
| 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 | | (61-73) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---------|----|--|----|----|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|--|----|--|----|--|----|--|
| LR39 | 1 | 31 | 32 | | 33 | 34 | 35 | | | | | 36 | | | | | | 37 | | 38 | | 42 | |
| | 2 | 32 | 33 | | 34 | 35 | 36 | | | | | 37 | | | | | | 38 | | 39 | | 43 | |
| | 3 | 33 | 34 | | 35 | 36 | 37 | | | | | 38 | | | | | | 39 | | 40 | | 44 | |
| | 4 | 34 | 35 | | 36 | 37 | 38 | | | | | 39 | | | | | | 40 | | 41 | | 45 | |
| | 5 | 35 | 36 | | 37 | 38 | 39 | | | | | 40 | | | | | | 41 | | 42 | | 46 | |
| | 6 | 36 | 37 | | 38 | 39 | 40 | | | | | 41 | | | | | | 42 | | 43 | | 47 | |
| | 7 | 37 | 38 | | 39 | 40 | 41 | | | | | 42 | | | | | | 43 | | 44 | | 48 | |
| | 8 | 38 | 39 | | 40 | 41 | 42 | | | | | 43 | | | | | | 44 | | 45 | | 49 | |
| 9-21 | | (42-54) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

2 LØNSRAMMER
Gjeldende fra 1.juli 2014

| | | 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 | | | 49 | 50 | |
| | 3 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | | 49 | | | 50 | 51 | |
| | 4 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | | 50 | | | 51 | 52 | |
| | 5 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | | 51 | | | 52 | 53 | |
| | 6 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | | | 52 | | | 53 | 54 | |
| | 7 | 45 | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | | 52 | | | 53 | | | 54 | 55 | |
| | 8 | 46 | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | | 52 | | 53 | | | 54 | | | 55 | 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 | | | 61 | 62 | 63 | 64 | | 65 | 66 | 67 | |
| | 2 | 55 | | 56 | | 57 | | 58 | | 59 | 60 | 61 | | | 62 | 63 | 64 | 65 | | 66 | 67 | 68 | |
| | 3 | 56 | | 57 | | 58 | | 59 | | 60 | 61 | 62 | | | 63 | 64 | 65 | 66 | | 67 | 68 | 69 | |
| | 4 | 57 | | 58 | | 59 | | 60 | | 61 | 62 | 63 | | | 64 | 65 | 66 | 67 | | 68 | 69 | 70 | |
| | 5 | 58 | | 59 | | 60 | | 61 | | 62 | 63 | 64 | | | 65 | 66 | 67 | 68 | | 69 | 70 | 71 | |
| | 6 | 59 | | 60 | | 61 | | 62 | | 63 | 64 | 65 | | | 66 | 67 | 68 | 69 | | 70 | 71 | 72 | |
| | 7 | 60 | | 61 | | 62 | | 63 | | 64 | 65 | 66 | | | 67 | 68 | 69 | 70 | | 71 | 72 | 73 | |
| | 8 | 61 | | 62 | | 63 | | 64 | | 65 | 66 | 67 | | | 68 | 69 | 70 | 71 | | 72 | 73 | 74 | |
| 9-21 | | (67-79) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3 LØNNSPLANER

pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|----------------------|---------------------|------------|---------|--|
|----------------------|---------------------|------------|---------|--|

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

90.100 LEDERSTILLINGER

| | | | | |
|------|-----------------------|--|--------|--|
| 1072 | Arkivleder | | 42-77 | |
| 1054 | Kontorsjef | | 47-89 | |
| 1056 | Økonomisjef | | 47-89 | |
| 1055 | Personalsjef | | 47-89 | |
| 1058 | Administrasjonssjef | | 47-89 | |
| 1057 | Informasjonssjef | | 47-97 | |
| 1407 | Avdelingsleder | | 49-87 | |
| 1059 | Underdirektør | | 51-89 | |
| 1211 | Seksjonssjef | | 51-95 | |
| 1477 | Regiondirektør | | 53-98 | |
| 1060 | Avdelingsdirektør | | 55-101 | |
| 1061 | Assisterende direktør | | 55-101 | |
| 1062 | Direktør | | 55-101 | |
| 1538 | Fagdirektør | | 55-101 | |

90.103 SAKSBEHANDLER

| | | | | |
|------|-----------------|------|-------|---------|
| 1063 | Førstesekretær | LR10 | | |
| 1065 | Konsulent | LR17 | | 2 |
| 1408 | Førstekonsulent | LR21 | | 1 el. 2 |
| 1363 | Seniorkonsulent | | 49-74 | |

90.201 KONTORSTILLINGER

| | | | | |
|------|------------------|------|-------|--|
| 1068 | Fullmektig | LR02 | | |
| 1069 | Førstefullmektig | LR03 | | |
| 1070 | Sekretær | LR09 | | |
| 1409 | Sekretær | | 35-57 | |
| 1433 | Seniorsekretær | | 39-59 | |
| 1071 | Kontorleder | | 42-61 | |

90.205 BIBLIOTEKAR

| | | | | |
|------|---------------------|------|-------|---|
| 1073 | Bibliotekfullmektig | LR04 | | |
| 1410 | Bibliotekar | LR15 | | 2 |
| 1515 | Spesialbibliotekar | | 49-75 | |
| 1077 | Hovedbibliotekar | | 53-85 | |

90.207 BETJENT

| | | | | |
|------|---------------|------|-------|--|
| 1078 | Betjent | LR02 | | |
| 1079 | Førstebetjent | | 35-54 | |

90.208 SJÅFØR

| | | | | |
|------|--------|------|--|--|
| 1081 | Sjåfør | LR02 | | |
| 1180 | Sjåfør | LR03 | | |

90.301 INGENIØR

| | | | | |
|------|-------------------|------|--------|---------|
| 1411 | Avdelingsingeniør | LR15 | | 2 |
| 1084 | Avdelingsingeniør | LR16 | | 2 |
| 1275 | Ingeniør | LR17 | | 2 |
| 1085 | Avdelingsingeniør | LR22 | | 1 el. 2 |
| 1083 | Ingeniør | | 39-61 | |
| 1087 | Overingeniør | | 53-83 | |
| 1181 | Senioringeniør | | 58-93 | |
| 1088 | Sjefingeniør | | 65-101 | |

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

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr. alt | Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B |
|---|----------------------------|------------|---------------|---|
| 90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER | | | | |
| 1089 | Teknisk assistent | LR02 | | |
| 1090 | Tekniker | LR03 | | |
| 1091 | Tekniker | | 35-57 | |
| 90.303 ARKITEKT | | | | |
| 1092 | Arkitekt | LR22 | | 1 |
| 1093 | Avdelingsarkitekt | | 48-67 | |
| 1094 | Overarkitekt | | 55-83 | |
| 1182 | Seniorarkitekt | | 58-93 | |
| 1095 | Sjefarkitekt | | 67-101 | |
| 90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL | | | | |
| 1096 | Laboratorieassistent | LR02 | | |
| 1097 | Laborant | LR04 | | |
| 1098 | Laborantleder | | 35-55 | |
| 90.312 GRAFISK DESIGN | | | | |
| 1214 | Tegner | LR04 | | |
| 1104 | Fotoleder | | 35-55 | |
| 90.313 PREPARANT | | | | |
| 1106 | Preparant | LR03 | | |
| 1107 | Preparantleder | | 35-55 | |
| 90.400 FORSKER | | | | |
| 1109 | Forsker | LR24 | | |
| 1108 | Forsker | LR25 | | |
| 1110 | Forsker | | 62-95 | |
| 1183 | Forsker | | 69-101 | |
| 1111 | Forskningssjef | | 71-101 | |
| Ved oppnømering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det | | | | |
| 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. | | | | |
| 90.410 FORSKNINGSTEKNIKER | | | | |
| 1511 | Forskningstekniker | LR09 | | |
| 1512 | Forskningstekniker | | 35-52 | |
| 1513 | Seniorforskningstekniker | | 35-59 | |
| 1514 | Ledende forskningstekniker | | 35-60 | |
| 90.500 RÅDGIVER | | | | |
| 1434 | Rådgiver | | 45-76 | |
| 1364 | Seniorrådgiver | | 60-97 | |
| 90.510 PROSJEKTLEDER | | | | |
| 1113 | Prosjektleder | | 45-97 | |
| 90.520 UTREDNINGSLEDER | | | | |
| 1114 | Utredningsleder | | 52-97 | |
| 90.600 ARBEIDERSTILLINGER | | | | |
| 1115 | Hjelparbeider | LR02 | | |
| 1116 | Spesialarbeider | LR02 | | |
| 1117 | Fagarbeider | LR03 | | |
| 1203 | Fagarbeider m/fagbrev | LR11 | | |

Merknad:

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

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stilingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|--|--|--------------------------------------|----------------|--|
| 90.610 ARBEIDSLIEDERSTILLINGER | | | | |
| 1118 | Arbeidsleder | | 35-55 | |
| 1119 | Formann | | 35-62 | |
| 1120 | Mester | | 35-70 | |
| 90.701 KJØKKENPERSONALE | | | | |
| 1184 | Kokk | LR02 | | |
| 1122 | Førstekokk | LR04 | | |
| 1123 | Assisterende kjøkkensjef | | 35-52 | |
| 1124 | Kjøkkensjef | | 35-59 | |
| 90.702 HUSHOLDSPERSONALE | | | | |
| 1125 | Husholdsassistent | LR02 | | |
| 1126 | Husholdsbestyrer | LR03 | | |
| 1127 | Husholdsleder | | 35-52 | |
| 1128 | Husøkonom | | 36-59 | |
| 90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V. | | | | |
| 1129 | Renholdsbe tjent | LR02 | | |
| 1130 | Renholder | LR03 | | |
| 1131 | Tøyforvalter | | 35-47 | |
| 1132 | Renholdsleder | | 36-59 | |
| 90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR | | | | |
| 1133 | Sekretær/kurator | LR15 | | 2 |
| 1185 | Spesialutdannet sosionom | LR18 | | 2 |
| 1173 | Klinisk sosionom | LR18 | | 2 |
| 1134 | Sekretær/kurator | | 46-68 | |
| 90.805 STATLIGE BARNEHAGER | | | | |
| 0829 | Barnehageassistent | LR02 | | |
| 0830 | Barnehageassistent m/barnepleier- utdanning | LR04 | | |
| 0947 | Førskolelærer | LR15 | | 2 |
| 1307 | Pedagogisk leder | | 42-62 | |
| 0948 | Styrer | | 46-68 | |
| Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års | | | | |
| 90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE | | | | |
| 0790 | Bedriftssykepleier | | 46-68 | |
| 1282 | Bedriftsfysioterapeut | | 46-68 | |
| 0791 | Bedriftslege | | 58-90 | |
| 0792 | Bedriftsoverlege | | 62-100 | |
| 90.850 TEKNISK DRIFT M.V. | | | | |
| 1215 | Sikkerhetsbe tjent | LR03 | | |
| 1216 | Driftsoperatør | LR03 | | |
| 1136 | Driftstekniker | | 35-55 | |
| 1137 | Driftsleder | | 35-59 | |
| 90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ ASPIRANTER | | | | |
| 1138 | Ung 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 | | 20-42 | |
| 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 LØNNSPLANER

pr. 1.juli 2014

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

3.2 HØYESTERETT

91.001 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------|--|--------|--|
| 1142 | Protokollsekretær | | 40-65 | |
| 1312 | Utredningsleder | | 69-101 | |

3.3 REGJERINGSADVOKATEMBETET

91.002 ADVOKAT

| | | | | |
|------|--------------------------------------|--|--------|--|
| 0257 | Advokatfullmektig | | 48-77 | |
| 0258 | Advokat | | 66-100 | |
| 1478 | Advokat med møterett for Høyesterett | | 89-101 | |

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.

3.4 DEPARTEMENTENE/RIKSREVISJONEN/SIVILOMBUDSMANNEN

00.101 LEDERSTILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------|--|--------|--|
| 0008 | Byråsjef | | 54-80 | |
| 1217 | Underdirektør | | 60-89 | |
| 1218 | Avdelingsdirektør | | 64-101 | |

00.102 SPESIALSTILLINGER

| | | | | |
|------|----------------------------------|--|--------|--|
| 1389 | Sjåfør i regjeringens biljeneste | | 37-59 | |
| 0001 | Statsrådets kontorsekretær | | 40-62 | |
| 1436 | Rådgiver | | 49-76 | |
| 1365 | Informasjonssjef | | 51-91 | |
| 1448 | Seniorrådgiver | | 60-97 | |
| 1535 | Kommunikasjonssjef | | 64-101 | |
| 1554 | Kontorsjef hos Sivilombudsmannen | | 64-101 | |
| 1539 | Fagdirektør | | 65-101 | |
| 1536 | Folkerettsrådgiver UD | | 66-100 | |
| 1221 | Lovrådgiver JD | | 66-100 | |
| 1222 | Lovrådgiver FIN | | 66-100 | |
| 1220 | Spesialrådgiver | | 80-101 | |

FINANSDEPARTEMENTET**3.5 LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER****SKATTEETATEN**

02.200 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|--------------------|--|-------|--|
| 1413 | Skattejurist | | 49-68 | |
| 0037 | Likningsrevisor | | 41-64 | |
| 1223 | Skatterevisor | | 49-71 | |
| 1516 | Seniorrevisor | | 52-82 | |
| 1224 | Spesialrevisor | | 52-84 | |
| 1501 | Seniorskattejurist | | 59-97 | |

TOLLVESENET

02.310 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|---------------------|------|-------|--|
| 0046 | Tollbetjent | LR03 | | |
| 1225 | Tollinspektør | LR17 | | |
| 0050 | Førstetollinspektør | | 47-65 | |
| 0052 | Tollrevisor | | 49-73 | |
| 0053 | Tolloverinspektør | | 50-73 | |
| 1414 | Spesialrevisor | | 51-84 | |
| 1279 | Seksjonsleder | | 51-77 | |
| 1280 | Avdelingssjef | | 59-82 | |
| 1207 | Revisjonssjef | | 59-85 | |

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

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

FORSVARSDEPARTEMENTET

FORSVARET

05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL

| | | | | |
|------|---------------------------------------|------|--------|--|
| 1518 | Sersjant/Kvartermester | LR33 | | |
| 0139 | Fenrik | LR34 | | |
| 1556 | Løytnant II | LR35 | | |
| 0141 | Løytnant | LR36 | | |
| 1519 | Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant | LR37 | | |
| 1557 | Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II | LR38 | | |
| 1520 | Major/Orlogskaptein | | 49-80 | |
| 1521 | Oberstløytnant/Kommandørkaptein | | 53-84 | |
| 1522 | Oberst/Kommandør | | 58-89 | |
| 1523 | Brigader/Flaggkommandør | | 61-94 | |
| 1524 | Generalmajor/Kontreadmiral | | 67-98 | |
| 1525 | Generalløytnant/Viseadmiral | | 71-101 | |

Tilleggsansiennitet.

All militær utdanning av ett skoleårs varighet, utover første år i grunnleggende befalsutdanning (GBU), godskrives lønntjenesteansienniteten etter forholdstall 2:1. Dette gjelder også GBU av lengre varighet enn ett skoleår.

05.125 VERVEDE MANNSKAPER

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

Avtjent tjeneste som utskrevet mannskap godskrives fullt ut.

05.128 INTERNASJONALE OPERASJONER

| | | | | |
|------|------------------------------------|--|--------|--|
| 1226 | Vervet (menig/korporal) | | 21-44 | |
| 1549 | Grenader/Matros/Maskinassistent | | 21-53 | |
| 1227 | Sersjant | | 24-57 | |
| 1479 | Kvartermester | | 24-57 | |
| 1451 | Spesialmedarbeider | | 25-81 | |
| 1228 | Fenrik | | 26-61 | |
| 1230 | Løytnant | | 34-69 | |
| 1526 | Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant | | 39-77 | |
| 1450 | Internasjonal rådgiver | | 41-101 | |
| 1527 | Major/Orlogskaptein | | 48-86 | |
| 1528 | Oberstløytnant/Kommandørkaptein | | 57-91 | |
| 1529 | Oberst/Kommandør | | 62-99 | |
| 1530 | Brigader/Flaggkommandør | | 65-101 | |

05.200 FORSYNINGSTJENESTE

| | | | | |
|------|-----------------|------|-------|--|
| 0160 | Terminalbetjent | LR03 | | |
| 0161 | Maskinfører | LR03 | | |
| 0170 | Inspektør | LR09 | | |
| 0165 | Lagerbetjent | | 35-48 | |
| 0164 | Lagerkontrollør | | 35-49 | |
| 0162 | Maskinsjef | | 35-51 | |
| 0163 | Lagerleder | | 35-52 | |
| 0167 | Terminalleder | | 35-52 | |
| 0166 | Transportleder | | 35-52 | |
| 0168 | Lagersjef | | 36-54 | |
| 0169 | Skipsfører | | 36-54 | |
| 0171 | Førsteinspektør | | 37-55 | |

05.206 TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE

| | | | | |
|------|--------------------------|------|-------|--|
| 1283 | Mekaniker u/fagbrev | LR02 | | |
| 0172 | Kontrollør | LR09 | | |
| 1284 | Mekaniker m/off. fagbrev | LR11 | | |
| 0173 | Driftsplanlegger | | 35-58 | |
| 0179 | Driftsassistent | | 35-55 | |
| 0176 | Kvalitetsleder | | 37-60 | |
| 0174 | Verkstedsleder | | 37-62 | |
| 0175 | Driftskordinator | | 37-62 | |

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr alt. | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|----------------------|-----------------------------|------------|----------|--|
| 0178 | Flyteknisk inspeksjonsleder | | 40-59 | |
| 0177 | Verkstedsbestyrer | | 42-63 | |

**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 | | 35-54 | |
| 0185 | Varslingsleder | | 35-54 | |
| 1145 | Radioleder | | 35-55 | |
| 0186 | Varslingskontrollør | | 35-57 | |
| 1241 | Radiokontrollør | | 35-57 | |

05.221 VAKT - BRANN - HAVARI

| | | | | |
|------|-----------------|------|-------|--|
| 0187 | Vaktbetjent | LR02 | | |
| 0188 | Brannkonstabel | LR03 | | |
| 0688 | Lufthavnbetjent | LR03 | | |
| 0189 | Brannmester | | 35-52 | |
| 0689 | Nestvaksjef | | 35-53 | |
| 0190 | Overbrannmester | | 35-54 | |
| 0690 | Vaksjef | | 35-55 | |

05.230 HELSETJENESTEN

| | | | | |
|------|-----------------------|------|--------|---|
| 1341 | Tannhelsesekretær | LR09 | | |
| 1540 | Tannpleier | LR15 | | 2 |
| 0205 | Spesiallege | | 56-85 | |
| 0206 | Assisterende overlege | | 56-90 | |
| 0204 | Garnisonstannlege | | 58-85 | |
| 1281 | Klinikkjef | | 58-86 | |
| 0207 | Overlege | | 61-100 | |

VOKSENOPLÆRINGEN

05.236 ADMINISTRATIVE STILLINGER

| | | | | |
|------|------------------------|--|-------|--|
| 1187 | Undervisningsinspektør | | 48-74 | |
| 0214 | Rektor | | 54-84 | |
| 0215 | Områderektor | | 57-89 | |

05.240 UNDERVISNINGSSILLINGER

| | | | | |
|------|------------|--|-------|--|
| 0227 | Dosent | | 45-75 | |
| 0229 | Hovedlærer | | 47-77 | |

**SIVILE STILLINGER
INNEN FORSVARET**

05.245 DIVERSE SIVILE STILLINGER

| | | | | |
|------|---------------------------|------|-------|---|
| 0218 | Instruktør ved hundescole | LR09 | | |
| 0219 | Filmfotograf | LR09 | | |
| 0217 | Kartretter | LR10 | | |
| 0221 | Instruktør | LR17 | | 2 |
| 0220 | Journalist | LR17 | | 2 |
| 0224 | Redaksjonssekretær | | 40-58 | |
| 0226 | Redaksjonssjef | | 45-65 | |
| 0228 | Redaktør | | 50-76 | |

3 LØNNSPLANER

pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|----------------------|---------------------|------------|---------|--|
|----------------------|---------------------|------------|---------|--|

JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET

DOMSTOLENE

| | | | | |
|--------|------------------|--|-------|--|
| 08.010 | DOMMERFULLMEKTIG | | | |
| 0247 | Dommerfullmektig | | 47-77 | |

DOMSTOLENE (UNNTATT
HØYESTERETT)

| | | | | |
|--------|---------------------------|--|-------|--|
| 08.110 | ADMINISTRATIVE STILLINGER | | | |
| 0250 | Rettsskriver | | 37-68 | |

PÅTALEMYNDIGHETEN

| | | | | |
|--------|--------------------------|--|--------|--|
| 08.120 | STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT | | | |
| 0251 | Riktsadvokatfullmektig | | 47-77 | |
| 0252 | Statsadvokatfullmektig | | 47-77 | |
| 0253 | Statsadvokat | | 69-100 | |
| 0254 | Førstestatsadvokat | | 73-101 | |

DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET

| | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------|--|
| 08.130 | KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT | | | |
| 1550 | Krigsadvokatfullmektig | | 47-77 | |
| 0255 | Krigsadvokat | | 55-85 | |
| 1541 | Førstekrigsadvokat | | 62-92 | |
| 0256 | Generaladvokat | | 66-98 | |

SYSSELMANNSETATEN

| | | | | |
|--------|--------------------------|------|-------|---|
| 08.150 | DIVERSE STILLINGER | | | |
| 0259 | Sysselmannsbetjent | LR40 | | |
| 1209 | Sysselmannsbetjent | LR41 | | 2 |
| 0260 | Sysselmannsførstebetjent | | 51-72 | |
| 1268 | Miljøvernsjef | | 51-80 | |
| 1169 | Sysselmannsoverbetjent | | 55-82 | |
| 0261 | Ass. sysselmann | | 56-85 | |
| 0262 | Sysselmann | | 66-98 | |

JORDSKIFTERETTENE

| | | | | |
|--------|----------------------------|--|--------|--|
| 08.160 | DIVERSE STILLINGER | | | |
| 1551 | Jordskiftedommerfullmektig | | 47-77 | |
| 0455 | Jordskiftedommer | | 55-90 | |
| 1467 | Jordskifterettsleder | | 60-95 | |
| 0458 | Jordskifteoverdommer | | 70-100 | |
| 1505 | Jordskifteoverrettsleder | | 70-100 | |

KRIMINALOMSORGEN

| | | | | |
|--------|-----------------------|------|-------|---|
| 08.200 | STRAFFEGJENNOMFØRING | | | |
| 0281 | Miljøassistent | LR02 | | |
| 1201 | Miljøterapeut | LR15 | | |
| 0808 | Miljøterapeut | LR17 | | 2 |
| 0264 | Fengselsbetjent | LR39 | | |
| 0269 | Fritidsleder | | 35-60 | |
| 0265 | Fengselsførstebetjent | | 49-70 | |
| 1542 | Fengselsoverbetjent | | 53-72 | |
| 0266 | Fengselsinspektør | | 53-80 | |

08.201 ADMINISTRATIVE STILLINGER

| | | | | |
|------|----------------------|--|-------|--|
| 0282 | Underbestyrer | | 35-62 | |
| 0280 | Gårdsbestyrer | | 41-67 | |
| 0272 | Driftssjef | | 42-75 | |
| 1502 | Ass. fengselsleder | | 54-76 | |
| 1503 | Ass. friomsorgsleder | | 55-76 | |
| 1453 | Friomsorgsleder | | 57-80 | |
| 1452 | Fengselsleder | | 57-85 | |

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stilingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr. alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|----------------------|---------------------------|------------|----------|--|
| 08.202 | DIVERSE STILLINGER | | | |
| 0275 | Verksbetjent | LR39 | | |
| 0279 | Gårdsfullmektig | | 38-62 | |
| 0278 | Underverksmester | | 44-68 | |
| 1415 | Verksmester | | 46-70 | |

POLITITATEN

08.305 POLITISTILLINGER

| | | | | |
|------|---------------------|------|-------|---|
| 0284 | Politibetjent | LR40 | | |
| 1454 | Politibetjent | LR40 | | |
| 1457 | Politibetjent 1 | LR41 | | 2 |
| 1458 | Politibetjent 1 | LR41 | | 2 |
| 1459 | Politibetjent 2 | LR42 | | 2 |
| 1460 | Politibetjent 2 | LR42 | | 2 |
| 1461 | Politibetjent 3 | LR43 | | 2 |
| 1462 | Politibetjent 3 | LR43 | | 2 |
| 0285 | Politiførstebetjent | | 51-72 | |
| 1455 | Politiførstebetjent | | 51-72 | |
| 0287 | Politioverbetjent | | 55-82 | |
| 1456 | Politioverbetjent | | 55-82 | |

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.

08.306 POLITIEMBETSMENN OG ANDRE
POLITISTILLINGER

| | | | | |
|------|---------------------------------------|--|--------|--|
| 0288 | Politifullmektig | | 47-77 | |
| 1245 | Politiadvokat | | 55-85 | |
| 1481 | Assisterende sjef for Politihøgskolen | | 56-91 | |
| 0290 | Politiinspektør | | 56-90 | |
| 0326 | Lenmann | | 60-84 | |
| 1243 | Politistasjonssjef | | 60-84 | |
| 1480 | Sjef for Politihøgskolen | | 60-101 | |
| 1543 | Politiadvokat 2 | | 67-92 | |
| 0295 | Visepolitimester | | 68-97 | |
| 1244 | Sjef for utrykningspolitiet | | 70-101 | |
| 0292 | Politiimester | | 70-97 | |

08.307 SIVILE STILLINGER

| | | | | |
|------|------------------------|------|-------|--|
| 0302 | Stallbetjent | LR03 | | |
| 1416 | Grensekontrollør | LR17 | | |
| 1531 | Arrestforvarer | LR17 | | |
| 1342 | Ledende arrestforvarer | | 40-56 | |
| 0318 | Skriftgransker | | 40-67 | |
| 0296 | Politirevisor | | 47-73 | |
| 1552 | Spesialletterforsker | | 55-82 | |
| 1504 | Namsfogd | | 60-84 | |

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

08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG MV.

| | | | | |
|------|---------------------------------------|--|--------|--|
| 1271 | Observatør I | | 48-83 | |
| 1272 | Stasjonssjef/ass. sektorsjef | | 48-83 | |
| 1392 | Internasjonal rådgiver | | 52-101 | |
| 1273 | Sektorsjef/ass. leder av politistyrke | | 57-91 | |
| 1274 | Leder av politistyrke | | 62-99 | |

**DIREKTORATET FOR
SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP**

08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN

| | | | | |
|------|------------------------|------|-------|--|
| 0330 | Sivilforsvarsbetjent | LR14 | | |
| 0331 | Sivilforsvarsadjutant | | 41-62 | |
| 0332 | Sivilforsvarsinspektør | | 46-74 | |
| 1482 | Distriktssjef | | 56-85 | |

08.403 INTERNASJONALT HUMANITÆRT
ARBEID

| | | | | |
|------|-------------------------------|--|--------|--|
| 1442 | Spesialmedarbeider | | 25-81 | |
| 1440 | Observatør | | 39-83 | |
| 1441 | Leder/nestleder av støtteteam | | 48-83 | |
| 1439 | Internasjonal rådgiver | | 52-101 | |

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

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

GRENSEKOMMISSARIETET

08.800 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|-----------------|--|-------|--|
| 0345 | Grenseinspektør | | 44-77 | |
| 0346 | Grensekommisær | | 58-86 | |

REDNINGSTJENESTEN

08.900 REDNINGSLEDER

| | | | | |
|------|-------------------|--|-------|--|
| 0348 | Redningsleder | | 41-73 | |
| 0349 | Redningsinspektør | | 43-79 | |

UTLENDINGSNEMNDA

08.950 UMLENDINGSNEMNDA

| | | | | |
|------|------------|--|--------|--|
| 1425 | Nemndleder | | 74-101 | |
|------|------------|--|--------|--|

KULTURDEPARTEMENTET

KULTURINSTITUSJONER M. M.

09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER

| | | | | |
|------|----------------|--|--------|--|
| 0351 | Riksteatersjef | | 77-101 | |
|------|----------------|--|--------|--|

ARKIVVERKET

09.856 ARKIVARER

| | | | | |
|------|--------------|--|--------|--|
| 0353 | Statsarkivar | | 62-95 | |
| 0354 | Riksarkivar | | 76-101 | |

DEN NORSKE KIRKE

xx.xxx PREST

| | | | | |
|------|--|------|--------|------------|
| 0922 | Kapellan | LR26 | | 1 |
| 1537 | Prostiprest | LR26 | | 1 |
| 1555 | Sokneprest | LR45 | | |
| 0930 | Sokneprest overf flatt stko 1555 Sokneprest pr 30.6.2014 | | 54-81 | Stko utgår |
| 1465 | Spesialprest | | 56-82 | |
| 1466 | Seniorprest | | 56-83 | |
| 1547 | Sokneprest overf flatt stko 1555 Sokneprest pr 30.6.2014 | | 64-81 | Stko utgår |
| 0933 | Prost | | 66-83 | |
| 0935 | Domprost | | 73-91 | |
| 1170 | Biskop | | 85-101 | |

xx.xxx KATEKET

| | | | | |
|------|---------|------|--|--|
| 0936 | Kateket | LR17 | | |
| 0937 | Kateket | LR23 | | |

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

NIDAROS DOMKIRKES

RESTAURERINGSARBEIDER

xx.xxx 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.

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

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

KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET

HUSLEIETVISTUTVALGET

| 10.500 ADMINISTRATIVE STILLINGER | | | | |
|----------------------------------|-------------|--|--------|--|
| 1431 | Leder | | 74-101 | |
| 1432 | Tvisteløser | | 74-101 | |

DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)

xx.xxx VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE

| | | | | |
|------|-------------------|------|-------|--|
| 1336 | Sikkerhetsvakt | LR10 | | |
| 1517 | Resepsjonsvakt | LR10 | | |
| 1337 | Vaktførstebetjent | | 38-56 | |
| 1338 | Vaktleder | | 41-65 | |

FYLKESMANNSEMBETENE

xx.xxx ADMINISTRATIVE STILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------------|--|--------|--|
| 0129 | Assisterende fylkesmann | | 71-100 | |
|------|-------------------------|--|--------|--|

04.210 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|------------------|--|--------|--|
| 0431 | Fagkonsulent | | 35-57 | |
| 0382 | Fylkesagronom | | 45-69 | |
| 0434 | Fylkesskogmester | | 45-69 | |
| 0822 | Fylkessykepleier | | 50-70 | |
| 1261 | Fylkesjordsjef | | 58-77 | |
| 0435 | Fylkesskogsjef | | 58-77 | |
| 0774 | Ass. fylkeslege | | 66-95 | |
| 0779 | Fylkeslege | | 74-101 | |

LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

MATTILSYNET

11.315 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|------------------|--|-------|--|
| 1497 | Inspektør | | 35-63 | |
| 1498 | Førsteinspektør | | 42-72 | |
| 1499 | Seniorinspektør | | 48-85 | |
| 1500 | Distriktssjef | | 50-91 | |
| 1544 | Spesialinspektør | | 60-97 | |

KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

JERNBANEVERKET

13.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

| | | | | |
|------|------------------|--|-------|--|
| 1319 | Avdelingsleder | | 35-65 | |
| 1316 | Områdesjef | | 38-79 | |
| 1366 | Faglig leder | | 39-79 | |
| 1372 | Produksjonsleder | | 46-82 | |

13.131 KJØREVEGEN

| | | | | |
|------|-----------------|------|-------|--|
| 1374 | Trafikkstyrer | LR10 | | |
| 1444 | Trafikkstyrer | LR14 | | |
| 1506 | Toginformator | LR14 | | |
| 0503 | Oppsynsmann | | 35-62 | |
| 1153 | Elektrotekniker | | 35-62 | |
| 1294 | Byggeleder | | 35-62 | |
| 1376 | Fagspesialist | | 35-62 | |
| 0485 | Sportekniker | | 35-62 | |
| 1443 | Anleggsleder | | 36-65 | |
| 1373 | Trafikkleder | | 37-73 | |
| 1375 | Gruppeleder | | 38-65 | |

Kode 1376 Fagspesialist benyttes for arbeidstakere med minimum fagbrev som i tillegg innehar spesielle

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

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

STATENS VEGVESEN

13.415 DIVERSE STILLINGER

0676 Inspektør

35-65

HAVARIKOMMISJONEN

13.700 HAVARIKOMMISJONEN

0711 Havariinspektør

55-90

KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET

xx.xxx DIVERSE STILLINGER

0101 Maskinist

35-55

0103 Styrmann

35-59

0105 Oppsynsmann

35-63

0106 Skipsfører

35-63

xx.xxx LOSTJENESTE

0107 Losbåtfører

LR12

1335 Statslosaspirant

LR12

0110 Losformidler

35-55

0108 Trafikkleder

46-66

0111 Statslos

46-75

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET

ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

14.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0134 Distriktsarbeidssjef

49-90

0721 Trygdesjef

49-90

0717 Overlege

61-100

1301 Overtannlege

61-100

1250 Rådgivende overlege

61-100

1395 Rådgivende overtannlege

61-100

1348 Sjefslege

65-101

TRYGDERETTEN

14.180 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1349 Rettsfullmektig

47-77

0725 Rettsmedlem

72-101

1350 Avdelingsleder

74-101

1419 Nestleder

74-101

1420 Leder

74-101

ARBEIDSTILSYNET

14.190 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0355 Ass. overlege

56-90

0356 Overlege

61-100

14.210 DIVERSE STILLINGER

1343 Inspektør

41-69

1371 Seniorinspektør

51-75

0362 Spesiallege

57-85

UTENRIKSDEPARTEMENTET

UTENRIKSTJENESTEN

15.100 DIVERSE STILLINGER

0882 Ambassaderåd

55-96

0883 Spesialråd

55-96

0885 Ministerråd

59-96

0886 Generalkonsul

75-101

1507 Ambassadør

75-101

15.120 OBSERVATØRER M.V. I

INTERNASJONALE OPPDRAG

1399 Internasjonal rådgiver

52-101

1306 Nestleder sendelag

57-91

1305 Sendelagsleder

63-99

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St. kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr. alt | Spesielle god- skrivingsregler fellesbest. § 5 B |
|-----------------------|---------------------|------------|----------|--|
|-----------------------|---------------------|------------|----------|--|

OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET
SKOLEVERKET

17.150 REKTOR/INSPEKTØR

| | | | | |
|------|------------------------|--|--------------|--|
| 0958 | Studieinspektør | | 44-82 | |
| 0955 | Undervisningsinspektør | | 44-85 | |
| 1401 | Avdelingsleder | | 47-84 | |
| 0953 | Rektor | | 49-94 | |

17.165 UNDERVISNINGSS STILLINGER

| | | | | |
|------|--|------|--------------|--|
| 1423 | Undervisningspersonell uten godkjent utdanning | LR02 | | |
| 0961 | Lærer | LR27 | | |
| 0962 | Adjunkt | LR28 | | |
| 0963 | Adjunkt med opprykk | LR29 | | |
| 0965 | Lektor | LR30 | | |
| 0966 | Lektor | LR31 | | |
| 1424 | Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning | | 35-66 | |
| 0967 | Hovedlærer | | | |
| | Komp./tj.tid +2 ltr. | | 39- | |
| 1402 | Rådgiver/sosiallærer | | 42-75 | |

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 | Musikktapeut | LR16 | | 2 |
| 1176 | Musikktapeut | LR20 | | 1 el. 2 |
| 1472 | Musikktapeut | | 50-80 | |

STATLIGE SKOLER

17.220 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|------------------------|------|--------------|---|
| 0996 | Dykkerinstruktør | LR18 | | 2 |
| 0998 | Undervisningsinspektør | | 36-54 | |
| 1000 | Spesiallege | | 55-84 | |

UNIVERSITETER, HØGSKOLER
OG FORSKNINGSINSTITUSJONER

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE
LEDERSTILLINGER

| | | | | |
|------|-----------------|--|---------------|--|
| 1206 | Undervisn.leder | | 44-74 | |
| 1003 | Avdelingsleder | | 44-79 | |
| 1197 | Studiesjef | | 45-77 | |
| 1473 | Studieleder | | 54-99 | |
| 1004 | Rektor | | 55-101 | |
| 1006 | EDB-sjef | | 56-77 | |
| 1475 | Instituttleder | | 58-101 | |
| 1474 | Dekan | | 60-101 | |

17.510 UNDERVISNINGS- OG
FORSKERSTILLINGER

| | | | | |
|------|---------------------------|------|--|--|
| 1007 | Høgskolelærer/øvingslærer | LR23 | | |
| 1352 | Postdoktor | LR24 | | |
| 1011 | Førsteamanuensis | LR24 | | |
| 1198 | Førstelektor | LR24 | | |
| 1008 | Høgskolelektor | LR25 | | |
| 1009 | Universitetslektor | LR25 | | |
| 1010 | Amanuensis | LR25 | | |

3 LØNNPLANER

pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St. kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|-----------------------|---------------------|------------|---------|--|
| 1308 | Klinikkveterinær | | 46-80 | |
| 1012 | Høgskoledosent | | 60-90 | |
| 1532 | Dosent | | 69-101 | |
| 1013 | Professor | | 69-101 | |
| 1404 | Professor | | 78-101 | |

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

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer

Merknad:

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

17.511 TANNLEGE

| | | | | |
|------|---|--|-------|--|
| 1015 | Instruktørtannlege | | 52-75 | |
| 1016 | Spesialtannlege | | 57-80 | |
| 1353 | Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning | | 55-67 | |
| 1260 | Avdelingstannlege | | 60-92 | |

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------------|------|-------|--|
| 1018 | Vitenskapelig assistent | LR02 | | |
| 1017 | Stipendiat | LR20 | | |
| 1476 | Spesialistkandidat | LR20 | | |
| 1019 | Vitenskapelig assistent | | 35-50 | |
| 1020 | Vitenskapelig assistent | | 41-65 | |
| 1378 | Stipendiat | | 49-75 | |

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

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

| | | | | |
|------|-------------------------|------|--------|--|
| 1200 | Førstebibliotekar | LR24 | | |
| 1199 | Universitetsbibliotekar | LR25 | | |
| 1025 | Riksbibliotekar | | 78-100 | |

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og

17.550 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|----------------|--|-------|--|
| 0389 | Fagkonsulent | | 35-52 | |
| 1029 | Avdelingsleder | | 35-57 | |
| 0400 | Driftsleder | | 35-68 | |

17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

| | | | | |
|------|-----------------------|------|-------|---|
| 1379 | Klinikksekretær | LR09 | | |
| 1545 | Tannhelsesekretær | LR09 | | |
| 1032 | Instruktørtannpleier | LR15 | | |
| 1533 | Tannpleier | LR15 | | 2 |
| 1033 | Klinikkavdelingsleder | | 35-55 | |

Merknad:

Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580 SKIPSPERSONELL

| | | | | |
|------|------------|--|-------|--|
| 1035 | Skipsfører | | 35-57 | |
|------|------------|--|-------|--|

METEOROLOGISK INSTITUTT

17.700 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|-----------------------------|------|-------|--|
| 1354 | Meteorologifullmektig | LR04 | | |
| 1355 | Førstemeteorologifullmektig | LR09 | | |
| 1356 | Meteorologisekretær | LR10 | | |
| 1042 | Meteorologikonsulent | LR17 | | |
| 1358 | Statsmeteorolog | LR25 | | |
| 1357 | Stedlig leder | | 40-63 | |

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

18.380 FYLKESNEMNDENE

| | | | | |
|------|-----------------------|--|--------|--|
| 1177 | Leder av fylkesnemnda | | 74-101 | |
|------|-----------------------|--|--------|--|

3 LØNNSPLANER

pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St. kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr. alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B |
|------------------------------|-------------------------------|------------|----------|---|
| BARNE- OG FAMILIEVERN | | | | |
| 18.385 DIVERSE STILLINGER | | | | |
| 1484 | Assistent | LR02 | | |
| 1486 | Miljøarbeider | LR04 | | |
| 1489 | Miljøterapeut | LR15 | | 2 |
| 1488 | Miljøterapeut | LR17 | | |
| 1534 | Spesialutdannet miljøterapeut | LR18 | | 2 |
| 1487 | Miljøarbeider | | 36-57 | |
| 1492 | Leder | | 36-60 | |
| 1491 | Ass. leder | | 41-70 | |
| 1490 | Spesialutdannet miljøterapeut | | 46-68 | |
| 1493 | Leder | | 47-90 | |

| | | | | |
|---|-----------------------------------|------|--|---|
| 18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER | | | | |
| 1494 | Sosionom | LR15 | | 2 |
| 1495 | Barnevernspedagog | LR15 | | 2 |
| 1508 | Verneplesier | LR15 | | 2 |
| 1496 | Klinisk barnevernspedagog | LR18 | | 2 |
| 1509 | Spesialutdannet vernepleier | LR18 | | 2 |
| 1510 | Spesialutdannet barnevernspedagog | LR18 | | 2 |

NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET

| | | | | |
|----------------------------|-----------------|------|-------|---|
| FISKERIDIREKTORATET | | | | |
| xx.xxx DIVERSE STILLINGER | | | | |
| 0080 | Inspektør | LR16 | | 2 |
| 1437 | Inspektør | LR22 | | 1 |
| 0082 | Førsteinspektør | | 40-69 | |
| 1546 | Seniorinspektør | | 48-74 | |

| | | | | |
|--|------------|------|--|--|
| FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET | | | | |
| xx.xxx DIVERSE STILLINGER | | | | |
| 1449 | Kontrollør | LR16 | | |

HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

| | | | | |
|----------------------------|---------|--|-------|--|
| STATENS HELSETILSYN | | | | |
| 21.100 DIVERSE STILLINGER | | | | |
| 0738 | Fagsjef | | 62-90 | |

| | | | | |
|---------------------------|-------------------------|--|-------|--|
| HELSEDIREKTORATET | | | | |
| 21.115 DIVERSE STILLINGER | | | | |
| 1553 | Pasient- og brukerombud | | 61-97 | |

| | | | | |
|-----------------------|-------------------|------|--------|---|
| KLINISK HELSE | | | | |
| 21.200 LEGESTILLINGER | | | | |
| 0781 | Underordnet lege | LR20 | | 1 |
| 0773 | Lege | | 47-79 | |
| 0777 | Spesiallege | | 56-85 | |
| 0782 | Overlege | | 61-100 | |
| 0784 | Avdelingsoverlege | | 66-101 | |

| | | | | |
|---------------------------|-----------------|--|-------|--|
| 21.202 TANNLEGESTILLINGER | | | | |
| 0787 | Spesialtannlege | | 56-85 | |

| | | | | |
|-----------------|-----------------------------------|--|--------|--|
| 21.203 PSYKOLOG | | | | |
| 0794 | Psykolog | | 51-79 | |
| 1304 | Psykolog med godkjent spesialitet | | 58-90 | |
| 0795 | Spesialpsykolog | | 59-85 | |
| 0796 | Sjefpsykolog | | 61-100 | |

| | | | | |
|-------------------------|---------------------|--|-------|--|
| 21.204 SPESIALPERSONALE | | | | |
| 1377 | Farmasøyt | | 45-79 | |
| 0800 | Avdelingsveterinær | | 53-79 | |
| 0802 | Overveterinær | | 55-90 | |
| 0736 | Legemiddelinspektør | | 57-90 | |

3 LØNNSPLANER
pr. 1.juli 2014

| Lønnsplan St kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr alt | Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest § 5 B |
|---|------------------------------|------------|---------|--|
| 21.205 SYKEPLEIEPERSONALE | | | | |
| 0807 | Sykepleier | LR15 | | 2 |
| 0810 | Spesialutdannet sykepleier | LR18 | | 2 |
| 0816 | Avdelingssykepleier | | 49-68 | |
| 0820 | Oversykepleier | | 50-73 | |
| 21.206 HJELPEPLEIER M.V. | | | | |
| 0825 | Pleiemedhjelper | LR03 | | |
| 0826 | Barnepfleier | LR04 | | |
| 0827 | Hjelpepleier | LR04 | | |
| 1195 | Hjelpepleier | | 35-55 | |
| Kode 1195 Hjelpepleier innebærer ingen administrative funksjoner. Koden benyttes for hjelpepleier med spesielle | | | | |
| 21.207 FYSIOTERAPEUT | | | | |
| 0832 | Fysioterapeut | LR15 | | 2 |
| 1351 | Spesialfysioterapeut | LR18 | | 2 |
| 0834 | Avdelingsleder/fysioterapeut | | 46-68 | |
| 0835 | Instruktør/fysioterapeut | | 46-68 | |
| 0836 | Sjef fysioterapeut | | 50-73 | |
| 21.208 OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT | | | | |
| 0840 | Ergoterapeut | LR15 | | 2 |
| 1254 | Avdelingsergoterapeut | | 46-68 | |
| 21.209 BIOINGENIØR | | | | |
| 0844 | Bioingeniør | LR15 | | 2 |
| 0846 | Avdelingsbioingeniør | | 46-68 | |
| 0847 | Sjefbioingeniør | | 50-73 | |
| 21.210 RØNTGENPERSONELL | | | | |
| 0852 | Radiograf | LR15 | | 2 |
| 1256 | Avd. radiograf | | 48-69 | |

Vedlegg 2

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2014-2016 (Gjeldende fra 1. mai 2014)

Statsministerens kontor:

Forhandlingsområde:
Statsministerens kontor
Øvrige

Forhandlingssted:
Statsministerens kontor
Statsministerens kontor

Riksrevisjonen:

Forhandlingsområde:
Riksrevisjonen

Forhandlingssted:
Riksrevisjonen

Sivilombudsmannen:

Forhandlingsområde:
Sivilombudsmannen

Forhandlingssted:
Sivilombudsmannen

Arbeids- og sosialdepartementet:

Forhandlingsområde:
Arbeids- og sosialdepartementet
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 Forvaltning
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
NAV Innkreving

Forhandlingssted:
Arbeids- og sosialdepartementet
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 Forvaltning
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
NAV Innkreving

NAV Internasjonalt
NAV Klageinstans
NAV Kontaktsenter
NAV Kontroll
NAV Pensjon
NAV Økonomi pensjon
NAV Økonomi stønad
NAV Økonomitjenester
Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse
Trygderetten
Øvrige

NAV Internasjonalt
NAV Klageinstans
NAV Kontaktsenter
NAV Kontroll
NAV Pensjon
NAV Økonomi pensjon
NAV Økonomi stønad
NAV Økonomitjenester
Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse
Trygderetten
Arbeids- og sosialdepartementet

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Barne-, likestillings- og inkluderings-
departementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Bufetat Senter for administrasjon og
utvikling (BSA)
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
Sentralskattekontoret for storbedrifter (SFS)
mvf 01.01.2015
Skattedirektoratet
Region Skatt midt-Norge
Region Skatt nord
Region Skatt sør
Region Skatt vest

Forhandlingssted:

Barne-, likestillings- og inkluderings-
departementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Bufetat Senter for administrasjon og
utvikling (BSA)
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
Sentralskattekontoret for storbedrifter
(SFS) mvf 01.01.2015
Skattedirektoratet
Skatt midt-Norge
Skatt nord
Skatt sør
Skatt vest

Region Skatt øst
Skatteopplysningen
Skatteetaten øvrige
Statens innkrevingsentral
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

Skatt øst
Skatteopplysningen
Skattedirektoratet
Statens innkrevingsentral
Statistisk sentralbyrå
Toll- og avgiftsdirektoratet
Tollregion Midt-Norge
Tollregion Nord-Norge
Tollregion Oslo og Akershus
Tollregion Sør-Norge
Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge
Finansdepartementet

Nærings- og fiskeridepartementet:

Forhandlingsområde:

Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene
Fiskeridirektoratet m/ytre etater
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Havforskningsinstituttet m/avd.
Justervesenet
Konkurransetilsynet
Nasjonalt institutt for ernærings-
og sjømatforskning
Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet
Styret for det industrielle rettsvern
(Patentstyret)
Øvrige

Forhandlingssted:

Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene
Fiskeridirektoratet
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Havforskningsinstituttet
Justervesenet
Konkurransetilsynet
Nasjonalt institutt for ernærings-
og sjømatforskning
Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet
Styret for det industrielle rettsvern
(Patentstyret)
Nærings- og fiskeridepartementet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Kommunal- og moderniserings-
departementet
Datatilsynet
Departementenes servicesenter
Direktoratet for byggkvalitet
Direktoratet for forvaltning og IKT
(DIFI)
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

Forhandlingssted:

Kommunal- og moderniserings-
departementet
Datatilsynet
Departementenes servicesenter
Direktoratet for byggkvalitet
Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
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
Husbanken
Kartverket
Sametinget
Statsbygg
Øvrige

Forsvarsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt
Internasjonale operasjoner
(lpl.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-

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
Husbanken
Kartverket
Sametinget
Statsbygg
Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

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
Konfliktrådene
Oslo tingrett
Oslo byfogdembete

Kriminalomsorgens utdanningscenter
Kriminalomsorgsdirektoratet
Kriminalomsorgen region nord
Kriminalomsorgen region sør
Kriminalomsorgen region sørvest
Kriminalomsorgen region vest
Kriminalomsorgen region øst

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
Vestfold politidistrikt

kommunikasjon (DNK)
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda

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

Kriminalomsorgens utdanningscenter
Kriminalomsorgsdirektoratet
Kriminalomsorgen region nord
Kriminalomsorgen region sør
Kriminalomsorgen region sørvest
Kriminalomsorgen region vest
Kriminalomsorgen region øst

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

Grensekommissariatet
KRIPOS
Oslo namsfogdkontor
Politidirektoratet
Politihøgskolen
Politiets fellestjenester
Politiets IKT-tjenester
Politiets utlendingsenhet
Politiets sikkerhetstjeneste
Riksadvokatembetet
Statens sivilrettsforvaltning
Utrykningspolitiet
Økokrim
Øvrige

Kulturdepartementet:

Forhandlingsområde:
Kulturdepartementet
Arkivverket (inkl. 8 statsarkiv)
Forvaltningsorganet for
opplysningsvesenets fond
Kirkerådet
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider
(NDR)
Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd
Agder og Telemark bispedømme
Bjergvin bispedømme
Borg bispedømme
Hamar bispedømme
Møre bispedømme
Nidaros bispedømme
Nord-Hålogaland bispedømme
Oslo bispedømme
Stavanger bispedømme
Sør-Hålogaland bispedømme
Tunsberg bispedømme
Rikskonsertene
Øvrige

Vestoppland politidistrikt
Østfold politidistrikt
Øst-Finnmark politidistrikt

Politidirektoratet
KRIPOS
Oslo namsfogdkontor
Politidirektoratet
Politihøgskolen
Politiets fellestjenester
Politiets IKT-tjenester
Politiets utlendingsenhet
Politiets sikkerhetstjeneste
Riksadvokatembetet
Statens sivilrettsforvaltning
Utrykningspolitiet
Økokrim
Justis- og beredskapsdepartementet

Forhandlingssted:
Kulturdepartementet
Riksarkivet
Forvaltningsorganet for
opplysningsvesenets fond
Kirkerådet
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider
(NDR)
Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd
Agder og Telemark bispedømme
Bjergvin bispedømme
Borg bispedømme
Hamar bispedømme
Møre bispedømme
Nidaros bispedømme
Nord-Hålogaland bispedømme
Oslo bispedømme
Stavanger bispedømme
Sør-Hålogaland bispedømme
Tunsberg bispedømme
Rikskonsertene
Kulturdepartementet

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
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 miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
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 IKT i utdanningen
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning

Statens lånekasse for utdanning
Statped
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen

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 miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt
NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)
Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole
Utdanningsdirektoratet
Utdanningsdirektoratet
Senter for IKT i utdanningen
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning
Statens lånekasse for utdanning
Statped
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen

Universitetet i Nordland
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet
VOX
Øvrige

Universitetet i Nordland
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet
VOX
Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet:

Forhandlingsområde:

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 og statens reindrifftsforvaltning slås sammen mvf . 01.07.2014 – navn ikke bestemt
Veterinærinstituttet
Øvrige

Forhandlingssted:

Landbruks- og matdepartementet
Bioforsk
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
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 og statens reindrifftsforvaltning slås sammen mvf . 01.07.2014 – navn ikke bestemt
Veterinærinstituttet
Landbruks- og matdepartementet

Klima- og miljødepartementet:

Forhandlingsområde:

Klima- og miljødepartementet
Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren
Øvrige

Forhandlingssted:

Klima- og miljødepartementet
Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren
Klima- og miljødepartementet

Olje- og energidepartementet:

Forhandlingsområde:

Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat
Oljedirektoratet
Øvrige

Forhandlingssted:

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

Samferdselsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket
Kystverket
Luftfartstilsynet
Post- og teletilsynet
Statens havarikommisjon for transport
Statens vegvesen
Statens jernbanetilsyn
Øvrige

Forhandlingssted:

Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket
Kystverket
Luftfartstilsynet
Post- og teletilsynet
Statens havarikommisjon for transport
Vegdirektoratet
Statens jernbanetilsyn
Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet:

Forhandlingsområde:

Utenriksdepartementet
NORAD
Øvrige

Forhandlingssted:

Utenriksdepartementet
NORAD
Utenriksdepartementet

Vedlegg 3

INTENSJONSERKLÆRING OM OMSTILLING UNDER TRYGGHET

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

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

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

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

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

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

VEDLEGG 4

PENSJONSGIVENDE VARIABLE TILLEGG IVERKSATT 01.08.1993 (gjeldende fra 01.05.2002)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

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

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

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