



LO Stat

LO Stat

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022 – 30. april 2024



Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2022 – 30. april 2024

FELLESSKAP
ER MIN OG DIN
TRYGGHET

 LO Stat



Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2022 – 30. april 2024

FELLESSKAP
ER MIN OG DIN
TRYGGHET

 LO Stat

Forord

Hovedtariffavtalene i staten med vedlegg for LO Stat og YS Stat er revidert i samsvar med meklingsresultatet for tariffperioden 1. mai 2022 – 30. april 2024, jf. Riksmeklerens møtebok av 24. mai 2022. Resultatet er godkjent av LO Stats forhandlingsutvalg.

Økonomi: Med virkning fra 1. mai 2022 gis alle et generelt tillegg på hovedlønnstabellen (A-tabellen). Tillegget er på kr 10.000, - på lønnstrinn 19 til og med 64. Fra og med lønnstrinn 65 er tillegget på 1,7 %. Ny hovedlønnstabell kommer frem av Vedlegg 1.

Alle ansatte i stillingskode 1408 Førstekonsulent får ett lønnstrinn gjeldende fra 1. mai 2022.

Med virkning fra 1. mai er det avsatt midler til lokale forhandlinger. I forbindelse med innføringen av nytt system for ansiennitetsopprykk har partene blant annet tatt inn følgende setning i Riksmeklerens møtebok: **«Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønnsystem, skal tilstrebtes løst av de lokale partene.»** Det er viktig at denne enigheten følges i virksomhetene og i lokale forhandlinger.

Del 2 - Lokale bestemmelser

Det er gjort en rekke endringer i del 2. De fleste endringene er knyttet til nytt system for ansiennitetsopprykk. Det er viktig å sette seg inn i hva disse endringene går ut på. Endringene ligger i tariffavtalen i **fet skrift**.

Del 3 - Fellesbestemmelsene

Også i denne delen er det gjort endringer knyttet til nytt system for ansiennitetsopprykk, i §§ 2 til 6. Endringene ligger i tariffavtalen i **fet skrift**.

Tilleggene for natt-, lørdag- og søndagsarbeid er økt, se avtalens § 15.

§ 20 Omsorg for barn: antall dager en ansatt kan være hjemme med syke barn er økt dersom man har mer enn 2 barn eller man er alene om omsorgen.

Ytelser ved dødsfall er økt, se avtalens § 23.

I årets oppgjør er partene enige om å nedsette to partssammensatte arbeidsgrupper som skal jobbe i perioden. Temaene for arbeidsgruppene er hjemmekontor og reisetid. Arbeidsgruppene skal være ferdig henholdsvis i februar 2023 og februar 2024.

Oslo, 27. juni 2022

Egil Andre Aas

Leder i LO Stat

Overføring/implementering av nytt lønssystem:

1. Ansatte i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres umiddelbart fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansienniteten (jf. § 4) den enkelte har per 1. mai 2022.
2. Ansatte med mer enn 10/16 års stillingsansiennitet blir direkteplassert.
3. Ansatte som i de tidligere lønnsrammene var plassert i alternativ 11-, overføres til lønnsstige etter samme prinsipp som i pkt. 1. Ved enighet kan lokale parter avtale at ansatte i alternativ 11-direkteplasseres i nytt system.
4. Hvis årslønnen ved implementeringstidspunktet overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

Tiltak ved overgang til nytt system for ansiennitetsoppykk

Arbeidstakere som har minst 10/16 års stillingsansiennitet, og dermed ikke vil få ansiennitetsoppykk, kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra samme tidspunkt som virkningstidspunktet for innføring av nye stiger. Det gis ikke individuell kompensasjon til arbeidstakere som er direkteplasserte i gammel lønnsramme ved virkningstidspunktet. Innplasseringen gjelder arbeidstakere som er i alternativ 3-10 i en lønnsramme og vil styres av følgende kriterier:

- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mindre enn 2 år før oppnådd maksimal ansiennitet i lønnsramme gis lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mellom 2 og 10 år igjen til oppnådd maksimal ansiennitet gis en ny lønnsinnplassering som følger:
 - 3 år igjen gir 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
 - 4 år gir 80 % av tilsvarende osv. til 10 år som gir 20 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
- Alle 1408 førstekonsulenter gis ett lønnstrinn med virkning fra 1. mai 2022.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

LØNNSTIGER

Kort

År 1	År 2	År 3	År 4	År 5	År 6	År 7	År 8	År 9	År 10
+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%

Lang

År 1	År 2	År 3	År 4	År 5	År 6	År 7	År 8
+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%	+1,1%
År 9	År 10	År 11	År 12	År 13	År 14	År 15	År 16
+1,1%	+1,1%	+0,55%	+0,55%	+0,55%	+0,55%	+0,55%	+0,55%

Stipendiat

År 1	År 2	År 3	År 4
3,0%	3,0%	3,0%	3,0%

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022 - 30. april 2024

med endringer pr. **1. mai 2022** og lønnsplanhefte 56.
Endringer er merket med **fet**.

Innhold

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022 - 30. april 2024	1
1 Sentrale bestemmelser	1
1.1 Innledning.....	1
1.1.1 Parter	1
1.1.2 Omfang.....	1
1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen	1
1.1.4 Ekstraervert	1
1.2 Lønnstabeller.....	1
1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1	1
1.2.2 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov).....	1
1.3 Stillingsplassering	1
1.3.1 Lønnsstiger	1
1.3.2 Lønnsplaner.....	2
1.3.3 Arbeidsleder	2
1.4 Sentrale forhandlinger i perioden	2
1.5 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	2
2 Lokale bestemmelser	3
2.1 Parter.....	3
2.2 Forhandlingssteder.....	3
2.3 Lokal lønnspolitikk	4
2.4 Virkeområde	4
2.5 Lokale forhandlinger	4
2.5.1 Årlige forhandlinger.....	4
2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere	4
2.5.3 Særlige grunnlag	5
2.5.4 Virkemidler.....	5
2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.....	6
2.6 Forhandlingsregler	6
2.6.1 Krav.....	6
2.6.2 Frist	6
2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1	6
2.6.4 Utsettelse og avslutning.....	7
2.6.5 Protokoll.....	7
2.6.6 Evalueringsmøte	7
2.7 Tvist	7
2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1.....	7
2.7.2 Statens lønnsutvalg	8
2.7.3 Særavtaler	8
2.7.4 Rettstvist.....	8

3 Fellesbestemmelsene	8
§ 1 Generelt.....	8
§ 2 Definisjoner.....	8
§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk.....	9
§ 4 Lønnsstiger.....	9
§ 5 Godskrivingsregler.....	10
A. Generelle regler:.....	10
B. Spesielle regler:.....	10
C. Særlige regler:.....	10
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten.....	11
§ 7 Arbeidstid.....	11
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands.....	12
§ 9 Lønnsutbetaling.....	13
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling.....	13
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade.....	14
§ 12 Stedfortredertjeneste.....	14
§ 13 Overtid.....	15
§ 14 Ukentlig fritid.....	15
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.	16
§ 16 Helge- og høytidsdager.....	17
§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.....	17
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade.....	18
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming.....	18
§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet.....	19
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste.....	20
§ 22 Velferdspermisjoner.....	20
§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning.....	20
§ 24 Ytelser ved yrkesskade.....	21
4 Pensjon	22
4.1 Tjenestepensjon.....	22
4.2 Avtalefestet pensjon (AFP).....	22
4.2.1 AFP 62 - 67 år.....	23
4.2.2 AFP 65 - 67 år.....	23
4.2.3 Avkortningsregler.....	23
4.2.4 Delpensjon.....	23
4.2.5 Særaldersgrenser.....	23
4.2.6 Andre arbeidstakere.....	23
4.2.7 Regulering.....	23
4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere.....	24
4.4 Variable tillegg.....	24

5	Diverse	24
5.1	Boliglån.....	24
5.2	Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)	24
5.3	Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling.....	24
5.3.1	Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring.....	24
5.3.2	Kompetanseutvikling.....	24
5.3.3	Retningslinjer for avsetningene	25
5.4	Omstilling og effektivisering i staten	25
5.5	Inn i tariffområdet	25
5.6	Seniorpolitiske tiltak	26
5.6.1	Staten.....	26
5.6.2	Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler	27
5.7	Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak).....	27
5.8	Likestilling	28
6	Avtalefestet ferie	28
7	Varighet	28
8	Rettstvist	28
9	Protokolltilførsler	28
	Vedlegg 1: Lønnsplan for LO Stat og YS Stat	31
	Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2022 - 2024.....	50
	Vedlegg 3: Intensjonserklæring om omstilling under trygghet.....	56
	Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993.....	57
	Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenstepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020.....	58

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022 - 30. april 2024

med endringer pr. 1. mai 2022 og lønnsplanhefte 56.
Endringer er merket med **fet**.

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) på den ene side og LO Stat og YS Stat på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for 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, biertverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

1.2 Lønnstabeller

1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1

1.2.2 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov)

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsstiger

Lønnsstiger jf. § 4, se vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsplaner

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

1.3.3 Arbeidsleder

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

1.3.3.1 Arbeidslederbegrepet

Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere 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 kronetillegg, dersom vilkårene for øvrig er tilstede. En overordnet lederstilling av mer faglig og administrativ art enn en operativ lederfunksjon med direkte arbeidsledelse, omfattes ikke av bestemmelsen.

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

1.3.3.2 Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges KDD.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

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

1.5 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 ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai **2023**.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse. Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen).

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

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

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

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

2.2 Forhandlingssteder

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

Forhandlingene etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 kan delegeres fra forhandlingsstedet i vedlegg 2, til nivå/enhet som etter hovedavtalen § 4 nr. 3 er driftsenhet under forhandlingsstedet.

Delegasjon kan skje for alle eller enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet i vedlegg 2. Dersom partene ikke blir enige, avgjør KDD spørsmålet etter drøfting med hovedsammenslutningene.

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

2.3 Lokal lønnspolitikk

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

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. De lokale parter utformer lønnspolitikken slik at likelønn, **herunder lik lønn**

for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, **erfaring** og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

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

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

2.4 Virkeområde

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

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

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

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

Med virkning fra **1. mai 2022** er KDD og LO Stat og YS Stat enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **0,85 %** pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2022**.

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

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

- a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn
- b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5
- c) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i **andre** ulønnede permisjoner med inntil én måneds varighet

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

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

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

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv. Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er til stede.

2.5.3 Særlige grunnlag

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

Merknad:
Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.
 - b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom arbeidstakerne.
 - c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

2.5.4 Virkemidler

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

- a) **Tillegg som lønnstrinn eller kroner.**
 - b) **Gruppetillegg.**
 - c) **Individuelle tillegg.**
 - d) **Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.**
 - e) **Endret stillingskode.**
 - f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
 - g) Opprette og endre særavtaler.
- Kronetillegg kan være fast eller tidsavgrenset.**

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.
De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen.
- 2) Ved lønns plassering tas hensyn til likelønn.
- 3) Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. **Dette gjøres etter dialog med den ansatte.**
- 4) **Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte.**

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

2.6 Forhandlingsregler

2.6.1 Krav

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

2.6.2 Frist

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

2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Før de årlige lokale forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til eventuelt delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv., **herunder resultatene fra likelønnskartleggingen.** I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske lønnsdata, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

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

De lokale partene oppfordres til å bli enige om en prosess for lokale forhandlinger som passer virksomheten. Dersom de lokale partene ikke blir enige, er KDD og

hovedsammenslutningene enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte:

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. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det.
6. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav og tilbud, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
7. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.5.4.
8. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

2.6.4 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.

2.6.5 Protokoll

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

2.6.6 Evalueringssmøte

Kort tid etter at de lokale forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1. er gjennomført, skal det avholdes et evalueringssmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.7 Tvist

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

Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet. Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2

2.7.2 Statens lønnsutvalg

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

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

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

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

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

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

2.7.3 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.

2.7.4 Rettstvist

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

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

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

§ 2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KDD og hovedsammenslutningene. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke

annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.

3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. 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.
 - Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. **Direkteplassering i lønnsstige er:**
 - **Når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til § 4.**
7. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.
8. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
9. Som samboere regnes
 - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
 - to personer med felles barn og felles bolig.

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

10. Med deltidsansatt forstås:

Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 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, **lønnsstige** og lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra stilling i lønnsspenn til stilling på **lønnsstige**, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.
5. Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling **jf. den lokale lønnspolitikken**. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene **og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6**.
6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 4 Lønnsstiger

Lønnsplanheftet viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige.

Kort lønnsstige har en lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning. Lang lønnsstige har en lengde på 16 år med 1,1 % årlig stigning de 10 første årene, og deretter 0,55 % årlig stigning de 6 siste årene.

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

Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltrer stillingen. Ved ansettelse i ny stilling, og ved endring av stillingskode, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen.

Hvis lønnstilbudet ved ansettelse, eller resultatet av forhandlinger etter pkt. 2.5.3 nr. 2, overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

§ 5 Godskrivingsregler

Ved ansettelse i **stillingskode tilknyttet lønnsstige** godskrives tidligere tjeneste/**arbeid/praksis i startlønnen utover minstelønn** etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet dersom det er nødvendig for å fastsette lønns plassering. Tjenesteansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

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.
4. **Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktingestatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen.**

Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ett lønnstrinn ved ansettelse. Videre godskrives ett lønnstrinn for hvert andre år.

B. Spesielle regler:

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

1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 51.
2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende.
Denne godskrivningen kommer i tillegg til godskrivningen etter pkt. A, og beregnes sammen med denne.

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.

Man kan ikke få godskrevet mer enn fem lønnstrinn etter pkt. A og B nr. 2.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjeneste- eller stillingsansienniteten:

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

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.
Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.
Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note 2.
3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.
For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver 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 klokke timer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KDD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgn forhandsvarsel. 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 KDD 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.

Ansatte som arbeider skift/turnus skal i arbeidstidsplanleggingen sikres forutsigbarhet for når de skal ha fri i helger og når de har sine friperioder (ukentlig hvile).

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
 - a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
 - b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
 - c) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
 - d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
 - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter for beregnet reisetid.

Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.

- c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
 4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 9 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få 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 på grunn av omorganisering går over i lavere stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning dersom avgivende og/eller mottakende virksomhet vil betale lønnsdifferansen.
3. Arbeidstaker som går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan etter avtale beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom/**dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene**, 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/**dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene**, må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om

Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

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

Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

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

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

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.
Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.
2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid og beholder sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får 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 **lønnen til den man tjenestegjør for** når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar **hele** stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.

4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lokale lønnspolitikk.
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 arbeidsdager). **Utbetalingen er uavhengig av antall oppmøter.**

§ 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). **Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.**
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få 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 for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakerne:
 - a) Følger dem de er satt til å lede.
 - b) Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).
 - c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.
5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridayen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KDD og hovedsammenslutningene til godkjenning.

4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.
Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2. Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.
5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfriday. Dagsverket regnes med i turnus.
Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer.
Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.
Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer 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 **25,00** pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **65,00** 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 **15,00** pr. løpende time.
 - Fra kl. 20.00-06.00 kr **25,00** pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr **250,00** pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd om hviletid.
Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.
Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.
2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.
For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter § 15 nr. 5 pr. løpende time.
4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to 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. 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 igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører.

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

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

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til svangerskapsenger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
2. Adopsjonspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.
Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.
Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.
Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
4. Amming.
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
5. Varsel.
En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for **ett** barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager 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. **Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn.** Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, **inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil 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, **internasjonale operasjoner**, egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For barn under 18 år med kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdløven § 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 folketrygdløven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne, har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdløven §§ 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 folketrygdløven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn. Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.
8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.
Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - A. Ektefelle, registrert partner eller samboer: **14 G**.
 - B. Hvert barn under 25 år: **5 G**.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg **2 G** til hvert barn under 25 år.
 - D. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen **4 G**.
 Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales **4 G** til dødsboet.

6. KDD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen». Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.
2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.
Fagdepartementet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.
4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
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.
 KDD fastsetter nærmere regler.
7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapte 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 deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.
11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.
Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.
12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler. Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

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)

For ansatte født i 1962 og tidligere gjelder følgende:

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt året 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 pensjongivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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

4.2.1 AFP 62 - 67 år

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

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 tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.

4.2.7 Regulering

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

4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere

Offentlig tjenestepensjon er lovfestet i staten og er ikke gjenstand for tarifforhandlinger. AFP er derimot regulert i Hovedtariffavtalen kapittel 4.

Personer som er født i 1962 eller tidligere beholder AFP-ordningen i pkt. 4.2. For ansatte som er født i 1963 eller senere gjelder ny AFP-ordning slik den er fastsatt i pkt. 3 om AFP i avtalen inngått mellom Arbeids- og sosialdepartementet og hovedorganisasjonene den 3. mars 2018, med eventuelle endringer i AFP som gjøres i medhold av pkt. 12 i avtalen. Dermed er disse årskullene omfattet av ny AFP-ordning og kan ta ut ny AFP fra og med 2025 når de blir 62 år.

4.4 Variable tillegg

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1962 eller tidligere, er tatt inn som vedlegg nr. 4.

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1963 eller senere, er tatt inn som vedlegg nr. 5.

5 Diverse

5.1 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil 2,3 mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av KDD.

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

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

5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene sentralt og lokalt. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverket, særlig om gjennomføring av lokale forhandlinger. Det avsettes 6 millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

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

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

Tiltak partene vil prioritere er (listen er ikke uttømmende):

- kompetanseutvikling som bidrar til lokale miljørettede tiltak som vil kunne øke bærekraft for statlige virksomheter
- forsøk med alternative arbeidsformer
- utvikle kompetanse for å håndtere digitalisering og hindre utstøting ved omstillingsprosesser
- støtte til seniorprosjekter
- felles prosjekter knyttet til et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv i staten
- tiltak for flere lærlinger i staten
- **fellesopplæring om aktivitets- og redegjørelsesplikten**

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

A. Felles, sentrale forsknings-, utrednings- og kompetansetiltak

Dette kan være forsknings- og utredningsoppdrag, prosjekter eller forsøk hvor begge parter har interesser, og som kan bidra til økt kompetanse- og erfaringsdeling for alle statlige virksomheter, samt kan påvirke det fremtidige arbeidsliv.

B. Søknadsbasert ordning der statlige virksomheter kan søke om kompetansemidler i henhold til sentrale retningslinjer

En partssammensatt gruppe behandler og godkjenner søknader. DFØ behandler og innstiller søknader, og forestår utbetaling av midler.

C. Lederopplæring i partssamarbeid og medbestemmelse.

En del av midlene brukes til å gjennomføre og/eller støtte opplæringstiltak for statlige virksomheters toppledere og mellomledere i partssamarbeid og medbestemmelse knyttet til f.eks. endringsprosesser med mer. Tillitsvalgte **skal** kunne delta på opplæringen.

Det avsettes ytterligere 2 millioner kroner til opplæring etter reforhandlet hovedavtale for generell styrking av partssamarbeidet og arbeidet med medbestemmelse.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

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

5.4 Omstilling og effektivisering i staten

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

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

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

5.5 Inn i tariffområdet

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

5.6 Seniorpolitiske tiltak

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

5.6.1 Staten

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

- a) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.

- b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. **De lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn.**

Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele **eller halve** dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. **Det året man går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennom året.**

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

5.6.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

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

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

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

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

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

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

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med statsansatteloven § 11 (6) og hovedtariffavtalen/særavtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med statsansatteloven § 11 (6), samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med statsansatteloven § 11 (6).
3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 17 og 18. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

5.8 Likestilling

Partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.

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 tjensteproduksjonen og servicetilbudet til publikum opprettholdes. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner m.m. Økt fleksibilitet sammen med den avtalefestede femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

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

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft **1. mai 2022** og gjelder til og med 30. april **2024**.

8 Rettstvist

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

9 Protokolltilførsler

Nr. 1 Bærekraft og miljø

Partene i staten er enige om at dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra.

De lokale partene må finne løsninger for å fremme bærekraft og redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretagelse av natur. De sentrale partene i staten vil i tariffperioden kartlegge hvordan de lokale partene kan understøttes i arbeidet. Kartleggingen utføres av en partssammensatt gruppe.

I tillegg til mål 13, Stoppe klimaendringene, vil partene fremheve viktigheten av mål 4, Utdanning, mål 5, Likestilling mellom kjønnene, mål 8, Anstendig arbeid og økonomisk vekst, og mål 17, Samarbeid for å nå målene som sentrale for partenes videre arbeid.

Det skal legges til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige virksomheter, jf. HTA kap. 5.3

Nr. 2 Reisetid

Partene i staten er enige om at det settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal:

- kartlegge hvordan virksomhetene praktiserer reisetid
- vurdere om praksisen er i tråd med relevant regelverk
- vurdere behovet for tilpasninger i HTA.

Arbeidsgruppen skal innledningsvis i arbeidet avklare hvordan dette arbeidet skal utføres, herunder behov for utredninger fra eksterne miljøer.

Arbeidet ferdigstilles innen 1. februar 2024.

Nr. 3 Hjemmekontor

Partene i staten er enige om at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på problemstillinger knyttet til arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Arbeidet i gruppen skal primært rette seg mot arbeid som utføres fra arbeidstakers eget hjem. Arbeidet skal ivareta at statens virksomheter er ulike og har ulike behov.

Arbeidsgruppen skal se på og komme med anbefalinger knyttet til blant annet følgende hovedproblemstillinger:

- Forsikringsordninger ved arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
- Dekning av kostnader til utstyr, drift og abonnemeter ved arbeid hjemmefra
- Hvordan det skal ivaretas at arbeidstaker har fullt forsvarlige arbeidsforhold når det utføres arbeid i arbeidstakers hjem

Arbeidet skal slutføres senest 1. februar 2023.

Nr. 4 Statistikk

Staten skal sørge for å fremskaffe statistikk som gir partene tall- og statistikkgrunnlag som bygger på hovedtariffavtalens bestemmelser, og omfatter alle ansatte i det statlige tariffområdet. Statistikken skal utarbeides årlig og foreligge så tidlig som mulig og senest til mellomoppgjøret 2023.

Nr. 5 Gjennomgang av stillingskodesystemet

Det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for å gjennomgå helheten i stillingskodesystemet i staten slik at det er tilpasset behovet til arbeidsgivere, ansatte og publikum. Arbeidet skal være gjennomført innen 1. februar 2024.

Nr. 6

Partene er enige om at SBU skal se på modellen for beregning av glidning i lønnsoppgjørene i staten. Partene vil levere medlemslister pr. 30. september 2022 som et ledd i dette arbeidet.

Nr. 7

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

Vedlegg 1: Lønnsplan for LO Stat og YS Stat

Lønnsplan 56

Hovedlønntabell - Lønn for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2022:

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år i kroner	Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år i kroner
19	319 800	61	563 500
20	323 300	62	573 900
21	327 300	63	584 700
22	330 900	64	593 500
23	334 800	65	604 400
24	338 800	66	615 000
25	343 000	67	626 300
26	347 300	68	636 700
27	351 300	69	648 700
28	355 300	70	661 400
29	359 100	71	677 000
30	363 100	72	689 100
31	366 700	73	701 300
32	370 900	74	714 000
33	374 800	75	728 100
34	379 000	76	746 900
35	383 200	77	765 600
36	387 500	78	790 100
37	392 300	79	814 900
38	397 100	80	839 900
39	401 800	81	864 500
40	406 900	82	888 200
41	412 000	83	911 700
42	417 900	84	935 300
43	423 500	85	965 000
44	429 600	86	994 200
45	435 600	87	1 024 200
46	441 900	88	1 047 600
47	449 900	89	1 071 200
48	456 800	90	1 094 800
49	464 200	91	1 118 700
50	471 300	92	1 142 100
51	478 300	93	1 165 800
52	485 800	94	1 189 400
53	493 700	95	1 213 200
54	501 200	96	1 236 300
55	509 500	97	1 259 500
56	517 600	98	1 282 600
57	526 100	99	1 304 800
58	534 900	100	1 326 900
59	544 400	101	1 349 100
60	553 500		

Stillingskoder

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
3.1 - GJENNOMGÅENDE STILLINGER				
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	Rektor		55-	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	Lang	31-	
1065	Konsulent	Lang	38-	2
1408	Førstekonsulent	Kort	45-	1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	Lang	32-	
1069	Førstefullmektig	Lang	28-	
1070	Sekretær	Lang	25-	
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	Lang	34-	
1410	Bibliotekar	Lang	44-	2
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	Lang	25-	
1079	Førstebetjent		35-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	Lang	32-	
1180	Sjåfør	Lang	33-	
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	Lang	47-	2
1084	Avdelingsingeniør	Kort	38-	2
1275	Ingeniør	Lang	36-	2
1085	Avdelingsingeniør	Kort	44-	1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	
Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.				
90.302	TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	Lang	32-	
1090	Tekniker	Lang	26-	
1091	Tekniker		35-	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	Kort	38-	1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	
1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	Lang	32-	
1097	Laborant	Lang	23-	
1098	Laborantleder		35-	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1104	Fotoleder		35-	
90.400	FORSKER			
1109	Forsker	Kort	59-	
1108	Forsker	Lang	50-	
1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningssjef		71-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professorkompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker. Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå. Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 ikke til anvendelse				
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	Lang	35-	
1512	Forskningstekniker		35-	
1513	Seniorforskningstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	
90.500	RÅDGIVERSTILLINGER			
1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	
1220	Spesialrådgiver		80-	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		45-	
90.520	UTREDNINGSLIEDER			
1114	Utredningsleder		52-	
90.522	SPESIALREVISOR			
1224	Spesialrevisor		52-	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelparbeider	Lang	25-	
1116	Spesialarbeider	Lang	32-	
1117	Fagarbeider	Lang	33-	
1203	Fagarbeider m/fagbrev	Lang	36-	
Merknad: Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.				
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		35-	
1119	Bas		35-	
1120	Mester		35-	
90.611	INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.			
0676	Inspektør		35-	
1499	Seniorinspektør		48-	
90.701	KJØKKENPERSONALE			

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1184	Kokk	Lang	25-	
1122	Førstekokk	Lang	34-	
1123	Assisterende kjøkkensjef		35-	
1124	Kjøkkensjef		35-	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	Lang	32-	
1126	Husholdsbestyrer	Lang	33-	
1127	Husholdsleder		35-	
1128	Husøkonom		36-	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	Lang	32-	
1130	Renholder	Lang	39-	
1131	Tøyforvalter		35-	
1132	Renholdsleder		36-	
Merknad: Kode 1130: Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum lønnstrinn 39.				
90.801	SOSIALSEKRETÆR, SOSIALKURATOR			
1185	Spesialutdannet sosionom	Lang	51-	2
1173	Klinisk sosionom	Lang	51-	2
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	Lang	32-	
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang	34-	
0947	Førskolelærer	Lang	47-	2
1307	Pedagogisk leder		42-	
0948	Styrer		46-	
Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.				
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE			
0790	Bedriftssykepleier		46-	
1282	Bedriftsfysioterapeut		46-	
0791	Bedriftslege		58-	
0792	Bedriftsoverlege		62-	
90.811	TANNHELSETJENESTEN			
1533	Tannpleier	Lang	47-	
1545	Tannhelsesekretær	Lang	32-	
Merknad: Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.				
90.812	LEGESTILLINGER			
0773	Lege		47-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0205	Spesiallege		56-	
0207	Overlege		61-	
90.813	TANNLEGESTILLINGER			
0787	Spesialtannlege		57-	
1301	Overtannlege		61-	
1395	Rådgivende overtannlege		61-	
1015	Instruktørtannlege		52-	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		55-	
1260	Avdelingstannlege		60-	
90.814	PSYKOLOGSTILLINGER			
0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefpsykolog		61-	
90.850	TEKNISK DRIFT OG VAKT- OG RESEPSJONSTJENESTE M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	Lang	23-	
1216	Driftsoperatør	Lang	33-	
1136	Driftstekniker		35-	
1137	Driftsleder		35-	
1517	Resepsjonsvakt	Lang	33-	
1336	Sikkerhetsvakt	Lang	32-	
1337	Vaktførstebetjent		38-	
1338	Vaktleder		41-	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE, LÆRLINGER, ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr.19		
	mellom 17 og 18 år	85 % av ltr.19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		20-	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.				
3.2 – HØYESTERETT				
91.001	DIVERSE STILLINGER			
1142	Protokollsekretær		40-	
1312	Utredningsleder		69-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
3.3 – REGJERINGSADVOKATEMBETET				
91.002	ADVOKAT			
0257	Advokatfullmektig		48-	
0258	Advokat		66-	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		89-	
Merknad: Advokatfullmektig som får advokatbevilling overføres fra kode 0257 til kode 0258. Advokater som får møterett for Høyesterett overføres fra kode 0258 til kode 1478.				
3.4 - DEPARTEMENTENE, RIKSREVISJONEN, SIVILOMBUDET				
00.101	LEDERSTILLINGER			
0008	Byråsjef		54-	
1217	Underdirektør		60-	
1218	Avdelingsdirektør		64-	
00.102	SPESIALSTILLINGER			
1221	Lovrådgiver JD		66-	
1222	Lovrådgiver FIN		66-	
1365	Informasjonssjef		51-	
1436	Rådgiver		49-	
1535	Kommunikasjonssjef		64-	
1536	Folkerettsrådgiver UD		66-	
1539	Fagdirektør		65-	
1554	Avdelingssjef hos Sivilombudet		64-	
3.5 - LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER				
FINANSDEPARTEMENTET				
SKATTEETATEN				
02.200	DIVERSE STILLINGER			
0037	Likningsrevisor		41-	
1223	Skatterevisor		49-	
1413	Skattejurist		49-	
1501	Seniorskattejurist		59-	
1516	Seniorrevisor		52-	
TOLLETATEN				
02.310	DIVERSE STILLINGER			
0046	Tollbetjent	Lang	23-	
1225	Tollinspektør	Lang	37-	
0050	Førstetollinspektør		47-	
0052	Tollrevisor		49-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0053	Tolloverinspektør		50-	
1279	Seksjonsleder		51-	
1280	Avdelingssjef		59-	
FORSVARSDEPARTEMENTET				
FORSVARET				
05.100	YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL			
0139	Fenrik	Kort	35-	2
1556	Løytnant II	Kort	48-	2
0141	Løytnant	Kort	36-	2
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	Lang	47-	2
1557	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II	Kort	50-	2
1520	Major/Orlogskaptein		49-	
1558	Major/Orlogskaptein II	Lang	61-	
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		53-	
1522	Oberst/Kommandør		58-	
1523	Brigader/Flaggkommandør		61-	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		67-	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		71-	
05.101	BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER			
1560	Kadett	Kort	28-	
1561	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	Kort	21-	
1562	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	Kort	26-	
1563	Korporal/Ledende konstabel	Lang	26-	
1559	Korporal/Ledende konstabel II	Kort	37-	
1564	Sersjant, Kvartermester	Kort	28-	
1565	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	Kort	31-	
1566	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	Lang	34-	
1579	Oversjersant/Vingsersjant/Skvadronmester II	Kort	46-	
1567	Stabssersjant/Flotiljemester	Kort	42-	
1580	Stabssersjant/Flotiljemester II	Kort	50-	
1568	Kommandørsersjant/Orlogsmester		49-	
1581	Kommandørsersjant/Orlogsmester II	Lang	59-	
1569	Sersjantmajor, Flaggmester		53-	
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER			
1226	Vervet (menig, korporal)		21-	
1451	Spesialmedarbeider		25-	
1228	Fenrik		26-	
1230	Løytnant		34-	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		39-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1450	Internasjonal rådgiver		41-	
1527	Major/Orlogskaptein		48-	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		57-	
1529	Oberst/Kommandør		62-	
1530	Brigader/Flaggkommandør		65-	
1570	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel		21-	
1571	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel		24-	
1572	Korporal/Ledende konstabel		26-	
1573	Sersjant/Kvartermester		30-	
1574	Seniorsersjant/Seniorkvartermester		32-	
1575	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester		34-	
1576	Stabssersjant/Flottiljemester		39-	
1577	Kommandørsersjant,/Orlogsmester		48-	
1578	Sersjantmajor, Flaggmester		57-	
05.200	FORSYNINGSTJENESTE			
0160	Terminalbetjent	Lang	23-	
0161	Maskinfører	Lang	23-	
0170	Inspektør	Lang	35-	
0165	Lagerbetjent		35-	
0164	Lagerkontrollør		35-	
0162	Maskinsjef		35-	
0163	Lagerleder		35-	
0166	Transportleder		35-	
0168	Lagersjef		36-	
0169	Skipsfører		36-	
0171	Førsteinspektør		37-	
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE			
1283	Mekaniker u/fagbrev	Lang	22-	
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	Lang	36-	
0173	Driftsplanlegger		35-	
0179	Driftsassistent		35-	
0176	Kvalitetsleder		37-	
0174	Verkstedsleder		37-	
0175	Driftskoordinator		37-	
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE			
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	Lang	22-	
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	Lang	36-	
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE			
0184	Sambandsleder		35-	
0185	Varslingsleder		35-	
1145	Radioleder		35-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0186	Varslingskontrollør		35-	
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI			
0187	Vaktbetjent	Lang	32-	
0188	Brannkonstabel	Lang	33-	
0688	Lufthavnbetjent	Lang	33-	
0189	Brannmester		35-	
0190	Overbrannmester		35-	
05.230	HELSETJENESTEN			
1281	Kliniksjeff		58-	
0204	Garnisonstannlege		58-	
	VOKSENOPLÆRINGEN			
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1187	Undervisningsinspektør		48-	
05.240	UNDERVISNINGSTILLINGER			
0229	Hovedlærer		47-	
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET			
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER			
0226	Redaksjonssjef		45	
0228	Redaktør		50	
	JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET			
	DOMSTOLENE			
08.010	DOMMERFULLMEKTIG			
0247	Dommerfullmektig		47-	
	PÅTALEMYNDIGHETEN			
08.120	STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT			
0253	Statsadvokat		69-	
0254	Førstestatsadvokat		73-	
	DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET			
08.130	KRIGSADVOKAT, GENERALADVOKAT			
1541	Førstekrigsadvokat		62-	
0256	Generaladvokat		66-	
	SYSSELMESTEREN			
08.150	DIVERSE STILLINGER			
0259	Sysselemesterbetjent	Kort	37-	
1209	Sysselemesterbetjent	Kort	37-	2

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0260	Sysselmasterførstebetjent		51-	
1268	Miljøvernsjef		51-	
1169	Sysselmasteroverbetjent		55-	
0261	Ass. sysselmaster		56-	
0262	Sysselmaster		66-	
	JORDSKIFTERETTENE			
08.160	DIVERSE STILLINGER			
1551	Jordskiftedommerfullmektig		47-	
0455	Jordskiftedommer		55-	
1467	Jordskifterettsleder		60-	
	KRIMINALOMSORGEN			
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING			
0281	Miljøassistent	Lang	24-	
1201	Miljøterapeut	Lang	42-	
0808	Miljøterapeut	Lang	41-	2
0264	Fengselsbetjent	Lang	37-	
0269	Fritidsleder		35-	
0265	Fengselsførstebetjent		49-	
1542	Fengselsoverbetjent		53-	
0266	Fengselsinspektør		53-	
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0272	Driftssjef		42-	
1502	Ass. fengselsleder		54-	
1503	Ass. friomsorgsleder		55-	
1453	Friomsorgsleder		57-	
1452	Fengselsleder		57-	
08.202	DIVERSE STILLINGER			
0275	Verksbetjent	Lang	37-	
0279	Gårdsfullmektig		38-	
0278	Underverksmester		44-	
1415	Verksmester		46-	
	POLITITATEN			
08.305	POLITISTILLINGER			
0284	Politibetjent	Kort	29-	
1454	Politibetjent	Kort	29-	
1457	Politibetjent 1	Kort	37-	2
1458	Politibetjent 1	Kort	37-	2
1459	Politibetjent 2	Kort	38-	2
1460	Politibetjent 2	Kort	38-	2
1461	Politibetjent 3	Kort	42-	2

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1462	Politibetjent 3	Kort	42-	2
0285	Politiførstebetjent		51-	
1455	Politiførstebetjent		51-	
0287	Politioverbetjent		55-	
1456	Politioverbetjent		55-	
<p>Merknad: Ved tilsetning som/omgjøring til 1459 og 1460 Politibetjent 2, eller til 1461 og 1462 Politibetjent 3, er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene. Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.</p>				
08.306	POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER			
0288	Politifullmektig		47-	
1245	Politiadvokat		55-	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		56-	
0290	Politiinspektør		56-	
0326	Lensmann		60-	
1243	Politistasjonssjef		60-	
1480	Sjef for Politihøgskolen		60-	
1543	Politiadvokat 2		67-	
0295	Visepolitimester		68-	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		70-	
0292	Politimester		70-	
08.307	SIVILE STILLINGER			
0302	Stallbetjent	Lang	23-	
1416	Grensekontrollør	Lang	37-	
1531	Arrestforvarer	Lang	39-	
1342	Ledende arrestforvarer		40-	
0318	Skriftgransker		40-	
0296	Politirevisor		47-	
1552	Spesialletterforsker		55-	
1504	Namsfogd		60-	
08.308	INTERNASJONALE OPPDRAG MV.			
1392	Internasjonal rådgiver		52-	
	DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP			
08.401	SIVILFORSVARSTJENESTEN			
0330	Sivilforsvarsbetjent	Lang	28-	
0331	Sivilforsvarsadjutant		41-	
0332	Sivilforsvarsinspektør		46-	
1482	Distriktssjef		56-	
	GRENSEKOMMISSARIATET			

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.800	DIVERSE STILLINGER			
0345	Grenseinspektør		44-	
	REDNINGSTJENESTEN			
08.900	REDNINGSLEDER			
0348	Redningsleder		41-	
0349	Redningsinspektør		43-	
	UTLENDINGSNEMNDA			
08.950	UTLENDINGSNEMNDA			
1425	Nemndleder		74-	
	KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET			
	KULTURINSTITUSJONER M. M.			
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0351	Riksteatersjef		77-	
	ARKIVVERKET			
09.856	ARKIVARER			
0353	Statsarkivar		62-	
	NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER			
09.870	DIVERSE STILLINGER			
0941	Restaureringsassistent	Kort	31-	
0942	Restaureringstekniker	Lang	42-	2
Ved tilsetning som 0941 Restaureringsassistent gis opprykk til 0942 Restaureringstekniker etter gjennomført opplæring i henhold til opplæringsplanene ved Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider.				
	KOMMUNAL- OG DISTRIKTSDEPARTEMENTET			
	HUSLEIETVISTUTVALGET			
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1431	Leder		74-	
1432	Tvisteløser		74-	
	STATSFORVALTEREMBETENE			
10.520	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende statsforvalter		71-	
10.525	DIVERSE STILLINGER			
0382	Fylkesagronom		45-	
0434	Fylkesskogmester		45-	
0822	Fylkessykepleier		50-	
0435	Fylkesskogsjef		58-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0774	Ass. fylkeslege		66-	
0779	Fylkeslege		74-	
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET				
MATTILSYNET				
11.315	DIVERSE STILLINGER			
1498	Førsteinspektør		42-	
1500	Distriktssjef		50-	
1544	Spesialinspektør		60-	
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET				
METEOROLOGISK INSTITUTT				
12.000	DIVERSE STILLINGER			
1354	Meteorologifullmektig	Lang	23-	
1355	Førstemeteorologifullmektig	Lang	25-	
1356	Meteorologisekretær	Lang	37-	
1042	Meteorologikonsulent	Lang	42-	
1358	Statsmeteorolog	Lang	49-	
1357	Stedlig leder		40-	
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET				
JERNBANEDIREKTORATET				
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1376	Fagspesialist		35-	
HAVARIKOMMISJONEN				
13.700	HAVARIKOMMISJONEN			
0711	Havariinspektør		55-	
13.910	LOSTJENESTE			
1335	Statslosaspirant	Kort	38-	
0110	Losformidler		35-	
0108	Trafikkleder		46-	
0111	Statslos		46-	
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET				
ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN				
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1250	Rådgivende overlege		61-	
1348	Sjefslege		65-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	TRYGDERETTEN			
14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1349	Rettsfullmektig		47-	
0725	Rettsmedlem		72-	
1350	Avdelingsleder		74-	
1419	Nestleder		74-	
1420	Leder		74-	
	ARBEIDSTILSYNET			
14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0356	Overlege		61-	
14.210	DIVERSE STILLINGER			
1343	Inspektør		41-	
1371	Seniorinspektør		51-	
	UTENRIKSDEPARTEMENTET			
	UTENRIKSTJENESTEN			
15.100	DIVERSE STILLINGER			
0886	Generalkonsul		75-	
1507	Ambassadør		75-	
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG			
1305	Sendelagsleder		63-	
	OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET			
	KUNNSKAPSDEPARTEMENTET			
	SKOLEVERKET			
17.150	REKTOR, INSPEKTØR			
0958	Studieinspektør		44-	
0955	Undervisningsinspektør		44-	
1401	Avdelingsleder		47-	
0953	Rektor		49-	
17.165	UNDERVISNINGSTILLINGER			
1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	Lang	25-	
0961	Lærer	Lang	47-	
0962	Adjunkt	Lang	46-	
0963	Adjunkt med opprykk	Lang	46-	
0965	Lektor	Lang	50-	
0966	Lektor	Lang	53-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning		35-	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		39-	
1402	Rådgiver, sosiallærer		42-	
Merknad: Midlertidig tilsatte som fyller faglige, men ikke pedagogiske krav innplasseres i kode 1424.				
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRAL			
1141	Nattevakt	Lang	32-	
0968	Internatassistent	Lang	33-	
0969	Instruktør	Lang	33-	
0970	Miljøterapeut	Lang	42-	
1202	Miljøterapeut	Lang	47-	2
1472	Musikkterapeut		50-	
	STATLIGE SKOLER			
17.220	DIVERSE STILLINGER			
0996	Dykkerinstruktør	Lang	51-	2
	UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER			
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER			
1007	Høgskolelærer, øvingslærer	Kort	48-	
1352	Postdoktor	Kort	59-	
1011	Førsteamanuensis	Kort	63-	
1198	Førstelektor	Kort	63-	
1008	Høgskolelektor	Lang	51-	
1009	Universitetslektor	Lang	51-	
1010	Amanuensis	Lang	58-	
1308	Klinikkveterinær		46-	
1012	Høgskoledosent		60-	
1532	Dosent		69-	
1013	Professor		69-	
1404	Professor		78-	
Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor, bortfaller doktorgradstillegg. Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § ikke til anvendelse. Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme				

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå. Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KDD.				
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	Lang	32-	
1017	Stipendiat	¹⁾	54-	
1476	Spesialistkandidat	¹⁾	54-	
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	
¹⁾ Merknad: Ved tilsetning som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 54. Godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.				
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	Kort	61-	
1199	Universitetsbibliotekar	Lang	55-	
Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 ikke til anvendelse.				
17.550	DIVERSE STILLINGER			
0389	Fagkonsulent		35-	
1029	Avdelingsleder		35-	
0400	Driftsleder		35-	
17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.			
1379	Klinikksekretær	Lang	35-	
1032	Instruktørtannpleier	Lang	41-	
1033	Klinikkavdelingsleder		35-	
17.580	SKIPSPERSONELL			
1035	Skipsfører		35-	
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET				
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda		74-	
BARNE- OG FAMILIEVERN				
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	Lang	22-	
1486	Miljøarbeider	Lang	24-	
1489	Miljøterapeut	Lang	39-	2
1488	Miljøterapeut	Lang	37-	
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang	49-	2
1487	Miljøarbeider		36-	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1491	Ass. leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	
18.386	KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER			
1494	Sosionom	Lang	40-	2
1495	Barnevernspedagog	Lang	39-	2
1508	Vernepleier	Lang	40-	2
1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang	51-	2
1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang	48-	2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang	48-	2
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET				
	FISKERIDIREKTORATET			
19.410	DIVERSE STILLINGER			
0080	Inspektør	Kort	38-	2
1437	Inspektør	Kort	45-	1
0082	Førsteinspektør		40-	
	KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET (flyttet fra SD, lønnsplannr. 13.900)			
19.411	DIVERSE STILLINGER			
0101	Maskinist		35-	
0103	Dekksoffiser		35-	
0106	Skipsfører		35-	
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET				
	STATENS HELSETILSYN			
21.100	DIVERSE STILLINGER			
0738	Fagsjef		62-	
	HELSEDIREKTORATET			
21.115	DIVERSE STILLINGER			
1553	Pasient- og brukerombud		61-	
	KLINISK HELSE			
21.200	LEGESTILLINGER			
0781	Underordnet lege	Kort	38-	1
0784	Avdelingsoverlege		66-	
21.204	SPESIALPERSONALE			
0800	Avdelingsveterinær		53-	
0736	Legemiddelinspektør		57-	

LO Stat og YS Stat

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE			
0807	Sykepleier	Lang	47-	2
0810	Spesialutdannet sykepleier	Lang	51-	2
0816	Avdelingssykepleier		49-	
0820	Oversykepleier		50-	
21.206	HJELPELEIER M.V.			
0826	Barnepleier	Lang	34-	
0827	Hjelpepleier	Lang	23-	
21.207	FYSIOTERAPEUT			
0832	Fysioterapeut	Lang	47-	2
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		46-	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
1254	Avdelingsergoterapeut		46-	
21.209	BIOINGENIØR			
0844	Bioingeniør	Lang	38-	2
0846	Avdelingsbioingeniør		46-	
0847	Sjefbioingeniør		50-	
21.210	RØNTGENPERSONELL			
0852	Radiograf	Lang	44-	2
1256	Avd. radiograf		48-	

Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2022 - 2024

(Gjeldende fra 1. mai 2022)

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Statsministerens kontor	
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten	Regjeringsadvokaten
Riksrevisjonen:	
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen
Sivilombudet:	
Sivilombudet	Sivilombudet
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret:	
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret	Stortingets ombudsnemnd for forsvaret
Norges institusjon for menneskerettigheter:	
Norges institusjon for menneskerettigheter	Norges institusjon for menneskerettigheter
Arbeids- og inkluderingsdepartementet:	
Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidstilsynet	Direktoratet for arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsetaten (NAV)	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
Pensjonstrygden for sjømenn	Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	
Arbeidsretten	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Riksmekleren	
Barne- og familiedepartementet:	
Barne- og familiedepartementet	Barne- og familiedepartementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Barneombudet	Barneombudet
Forbrukertilsynet	Forbrukertilsynet
Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	Sentralenheten

Departementsområde:		
Virksomhet:		Forhandlingssted:
Finansdepartementet:		
Finansdepartementet		Finansdepartementet
Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)		Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet		Finanstilsynet
Skatteetaten		Skattedirektoratet
Statistisk sentralbyrå		Statistisk sentralbyrå
Tolletaten		Tolletaten
Forsvarsdepartementet:		
Forsvarsdepartementet		Forsvarsdepartementet
Forsvaret		Forsvarsstaben
Forsvarets forskningsinstitutt		Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsbygg		Forsvarsbygg
Forsvarsmateriell (FMA)		Forsvarsmateriell (FMA)
Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128)		Forsvarsstaben
Helse- og omsorgsdepartementet:		
Helse- og omsorgsdepartementet		Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse		Direktoratet for e-helse
Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet		Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet
Folkehelseinstituttet		Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet		Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen (Helfo)		Helseøkonomiforvaltningen (Helfo)
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten		Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning		Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn		Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk		Statens legemiddelverk
Øvrige		Helse- og omsorgsdepartementet
Bioteknologirådet		
Eldreombudet		
Statens undersøkelseskomisjon for helse- og omsorgstjenesten (UKOM)		
Justis- og beredskapsdepartementet:		
Justis- og beredskapsdepartementet		Justis- og beredskapsdepartementet
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)		Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Domstolene		Domstoladministrasjonen
Høyesterett		Høyesterett
Konfliktrådene		Sekretariatet for konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning		Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgen		Kriminalomsorgsdirektoratet
Nasjonal sikkerhetsmyndighet		Nasjonal sikkerhetsmyndighet

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Politietaten	Politidirektoratet
Politiets sikkerhetstjeneste	Politiets sikkerhetstjeneste
Politihøgskolen	Politihøgskolen
Riksadvokatembetet	Riksadvokatembetet
Spesialenheten for politisaker	Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning	Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet	Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda	Utlendingsnemnda
Øvrige	Justis- og beredskapsdepartementet
Generaladvokatembetet	
Hovedredningssentralen	
Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker	
Sivil klareringsmyndighet	
Sysseimesteren på Svalbard	
Tilsynsrådet for advokatvirksomhet	
Klima- og miljødepartementet:	
Klima- og miljødepartementet	Klima- og miljødepartementet
Artsdatabanken	Artsdatabanken
Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt
Miljødirektoratet	Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt	Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren	Riksantikvaren
Øvrige	Klima- og miljødepartementet
Senter mot marin forøpling	
Norsk Kulturminnefond	
Kommunal- og distriktsdepartementet:	
Kommunal- og distriktsdepartementet	Kommunal- og distriktsdepartementet
Datatilsynet	Datatilsynet
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)	Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)
Direktoratet for byggkvalitet	Direktoratet for byggkvalitet
Digitaliseringsdirektoratet	Digitaliseringsdirektoratet
Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling	Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling
Statsforvalteren i Agder	Statsforvalteren i Agder
Statsforvalteren i Innlandet	Statsforvalteren i Innlandet
Statsforvalteren i Møre og Romsdal	Statsforvalteren i Møre og Romsdal
Statsforvalteren i Nordland	Statsforvalteren i Nordland
Statsforvalteren i Oslo og Viken	Statsforvalteren i Oslo og Viken
Statsforvalteren i Rogaland	Statsforvalteren i Rogaland
Statsforvalteren i Troms og Finnmark	Statsforvalteren i Troms og Finnmark

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Statsforvalteren i Trøndelag	Statsforvalteren i Trøndelag
Statsforvalteren i Vestfold og Telemark	Statsforvalteren i Vestfold og Telemark
Statsforvalteren i Vestland	Statsforvalteren i Vestland
Statsforvalterens fellestjenester	Statsforvalterens fellestjenester
Husbanken	Husbanken
Husleietvistutvalget	Husleietvistutvalget
Kartverket	Kartverket
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)	Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Sametinget	Sametinget
Statsbygg	Statsbygg
Valgdirektoratet	Valgdirektoratet
Øvrige	Kommunal- og distriktsdepartementet
Internasjonalt reindriftssenter	
Kultur- og likestillingsdepartementet:	
Kultur- og likestillingsdepartementet	Kultur- og likestillingsdepartementet
Arkivverket	Arkivverket
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Lotteri- og stiftelsestilsynet	Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet	Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)	Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt	Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd	Norsk kulturråd
Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek	Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken	Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret	Riksteatret
Språkrådet	Språkrådet
Øvrige	Kultur- og likestillingsdepartementet
Diskrimineringsnemnda	
Kunst i offentlige rom (KORO)	
Kunnskapsdepartementet:	
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Høgskolen i Innlandet	Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk	Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold
Høgskolen på Vestlandet	Høgskolen på Vestlandet
Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør	Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT)	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT)
Nord universitet	Nord universitet
Norges Handelshøgskole	Norges Handelshøgskole
Norges Idrettshøgskole	Norges Idrettshøgskole
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)
OsloMet – storbyuniversitetet	OsloMet - storbyuniversitetet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statped	Statped
Sørsamisk kunnskapspark	Utdanningsdirektoratet
Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Sørøst-Norge	Universitetet i Sørøst-Norge
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
Øvrige	Kunnskapsdepartementet
22. juli-senteret	
De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)	
Norges grønne fagskole – Veia	
Sekretariatet for foreldreutvalgene for barnehagen og grunnopplæringen (FUB/FUG)	
Landbruks- og matdepartementet:	
Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
Landbruksdirektoratet	Landbruksdirektoratet
Mattilsynet	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet
Nærings- og fiskeridepartementet:	
Nærings- og fiskeridepartementet	Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard	Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard
Eksportfinansiering Norge	Eksportfinansiering Norge

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Fiskeridirektoratet m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet m/avd.	Havforskningsinstituttet
Justervesenet	Justervesenet
Konkurransetilsynet	Konkurransetilsynet
Kystverket	Kystverket
Norsk akkreditering	Norsk akkreditering
Norges geologiske undersøkelse	Norges geologiske undersøkelse
Norsk nukleær dekommisjonering (NND)	Norsk nukleær dekommisjonering (NND)
Norsk Romsenter	Norsk Romsenter
Patentstyret	Patentstyret
Sjøfartsdirektoratet	Sjøfartsdirektoratet
Øvrige	Nærings- og fiskeridepartementet
Dagligvaretilsynet	
Klagenemnda for industrielle rettigheter	
Klagenemndssekretariatet	
Sekretariatet for Regelrådet	
Olje- og energidepartementet:	
Olje- og energidepartementet	Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)	Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Oljedirektoratet	Oljedirektoratet
Samferdselsdepartementet:	
Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
Jernbanedirektoratet	Jernbanedirektoratet
Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
Statens havarikommisjon	Statens havarikommisjon
Statens vegvesen	Statens vegvesen
Statens jernbanetilsyn	Statens jernbanetilsyn
Øvrige	Samferdselsdepartementet
Vegtilsynet	
Utenriksdepartementet:	
Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
NORAD	NORAD
Norec	Norec

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. **Arbeid til alle i et trygt og inkluderende arbeidsliv er nøkkelen til mer rettferdig fordeling og frihet for den enkelte.** Regjeringen vil videreutvikle **og forsterke** 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 5.4, Hovedavtalen og Særavtale om virkemidler ved omstillinger i staten.

Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.2018)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

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

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400 tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget.
2. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn kr 66 000.

Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenstepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020

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.



LO Stat