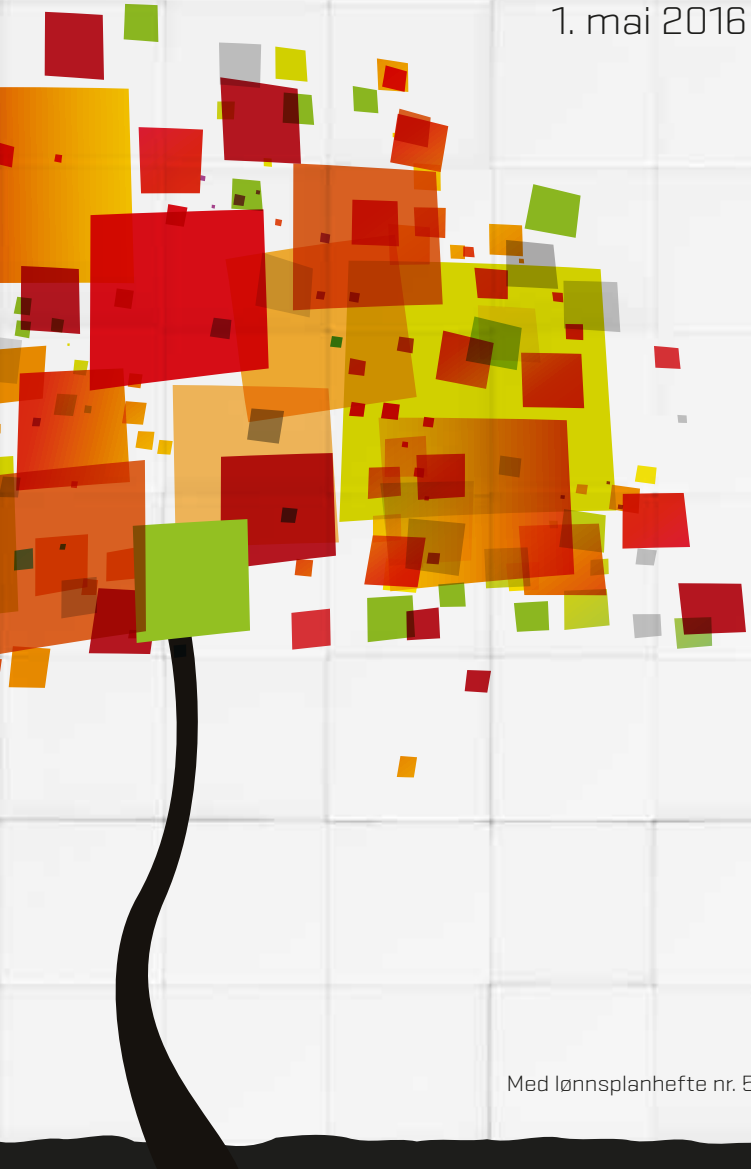
Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2016 - 30. april 2018



Stat

Med lønnsplanhefte nr. 52

Forord

Hovedtariffavtalen i staten med vedlegg for LO Stat, Unio og YS Stat er revidert i samsvar med meklingsresultatet for tariffperioden 1. mai 2016 – 30. april 2018, jf. Riksmeklerens møtebok av 26. mai 2016.

Vedleggene til hovedtariffavtalen i staten er følgende:

Vedlegg 1 – Lønnsplanheftet nr. 52

Vedlegg 2 – Forhandlingssteder

Vedlegg 3 – Intensjonserklæring om omstilling under trygghet

Vedlegg 4 – Pensjonsgivende variable tillegg

Tone Rønoldtangen

Leder

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2016 - 30. april 2018

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den ene side og **LO Stat, Unio 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. **s**æravtale for lærlinger og lærekandidater).

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

Stillinger som partene har tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

1.1.4 Ekstraerverv

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

1.2 Lønnstabeller

1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1

1.2.2 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov)

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer

Lønnsrammer, se vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsplaner

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

1.3.3 Arbeidsleder

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig 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 KMD.

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 **2017**.
d) Det nye lønns- og forhandlingssystemet forhandles.

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.

2.2 Forhandlingssteder

KMD 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, 2.5.2 og 2.5.3 kan delegeres fra forhandlingsstedet i vedlegg 2, til nivå/enhet som etter hovedavtalen § 40 nr. 3 er driftsenhet under forhandlingsstedet.[1] **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 KMD 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 **KMD** hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger **med** hovedsammenslutningene.

2.3. Lokal lønnspolitikk

Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en **omforent** lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken **inngår** som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

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

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. KMD beregner avsetningen til **det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2.**

[1] **Hovedavtalens § 40 nr. 3: "Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten."**

Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, **med mindre annet er avtalt mellom KMD og LO Stat, Unio og YS Stat.**

b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Med virkning fra **1. juli 2016** er **KMD og LO Stat, Unio og YS Stat** enige om at det **lokalt** forhandles innenfor en ramme på **1,5 %** pr. dato av lønnsmassen på forhandlingsstedet i vedlegg 2.

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

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

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

Forhandlingene skal være avsluttet innen 30. november 2016.

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.

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 tilstede.

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 hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
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 likestillingsloven § **21**. **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) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
b) Arbeidstaker i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
e) Opprette og endre særavtaler.
f) Tilstå tilleggsansiennitet.
g) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.

Virkemidlene i bokstav a) **- g)** kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

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 lønnsplasseringen.
2. Ved lønnsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver **skal** inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.
   Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

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.

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

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.

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

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om særmøte 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. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. **2.5.4**.
7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.6.4 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 overordnet forhandlingssted.

2.7 Tvist

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

Uenighet på delegert nivå behandles 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 Årlige forhandlinger og forhandlinger på særlige grunnlag

Ved forhandlinger om **fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1,** endring av lønnsplassering 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 **eller særskilt nemnd** i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige forhandlingsparter senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. **Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd skal KMD og LO Stat, Unio og YS Stat orienteres om tvisten før stevning tas ut.**

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker e**tter 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 KMD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre 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 KMD 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 heldagsstilling.

3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Tjenesteansiennitet er:
   - **T**jenestetid som opparbeides i stilling(er).
   - **E**ventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
   - **T**illeggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
   - **P**ermisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggsansiennitet er:
   - **A**nsiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.
   - **B**edret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. **Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres** som i hovedavtalen § 40.
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 yrkesskadeforsikringsloven. KMD 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 og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.
5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 4 Beregning av ansiennitet ved ansettelse

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

§ 5 Godskrivingsregler

Ved ansettelse godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

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

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. 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. 47, og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet.

   Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste **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 utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

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

   For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.
7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer pr. døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid kan gis som:
   a) **E**nkeltfridager.
   b) **S**ammenhengende fridager.
   c) **S**ammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

   Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse før ordningene trer i kraft.

   Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, for eksempel i

tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

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 tabell C, 37,5 timesatsen 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 etter tabell C, 37,5 timesatsen 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 må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

   Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal 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 med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, 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 - 6 arbeidsdager).

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. **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) **F**ølger dem de er satt til å lede.
   b) **G**år inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).
   c) **E**r 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 (ukefridag) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

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

   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 turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfridag. 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 ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokketime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **52,00** pr. arbeidet klokketime 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 **5,00** pr. løpende time.

   Fra kl. 20.00-06.00 kr **10,00** pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr **145,00** 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 såframt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt 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 overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndags**t**illegg 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 svangerskapspenger 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er

to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn.

   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 sluttfase, 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 hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 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: 10 G.
   B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
   C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 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 3 G til dødsboet.
6. KMD 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.

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

   Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

   15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.

   30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.

   Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.
9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G.

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

    Med virkning fra 1. november 1998 er 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)

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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 fratre med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på **kr** 1 700 pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som fratrer med AFP tilstås en ytelse slik at ingen får mer enn 70 % av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

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

4.2.2 AFP 65 - 67 år

Arbeidstakere som fratrer med AFP i en alder av 65 eller 66 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 Variable tillegg

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

5 Diverse

5.1 Boliglån

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

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.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes 25 mill. kroner innen:

- **Organisasjons- og ledelsesutvikling som bidrar til økt involvering av tillitsvalgte og medarbeidere, herunder prosjekter knyttet til lokal personal- og lønnspolitikk.**
- **Oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv.**
- **Utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser.**
- **Inkludering av personer med innvandrerbakgrunn.**
- **Oppfølging av målet om flere lærlinger i staten.**

Støtte til kompetanseutvikling forutsetter at erfaringene fra prosjektene deles internt og på tvers av statlige virksomheter.

Midlene kan også brukes til kompetansetiltak som iverksettes av partene sentralt, herunder forsøk og utviklingstiltak for alle virksomheter.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

KMD 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. KMD 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 KMD og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.
3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre 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 KMD 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 KMD og hovedsammenslutningene.

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

5.6.1 Staten

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

a) **Å**tte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
b) **D**e lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver.

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 tjenestemannsloven § 3B og hovedtariffavtalen/særavtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med tjenestemannsloven§ 3C nr. 1, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med tjenestemannsloven § 3C nr. 4.
3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 11 og 12. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

6 Avtalefestet ferie

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

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

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

6. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette, jf. ferieloven § 6 nr. 2.
7. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.
8. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.
9. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, og på en slik måte at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter vil oppfordre lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til effektiv tjenesteproduksjon og et godt servicetilbud til publikum blir ivaretatt, for eksempel ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske, jule- og nyttårshelgen.
10. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
11. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.
12. For grupper av arbeidstakere hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.
13. Ordningen med avtalefestet ferie for stillinger i statlige grunn- og videregående skoler skal gjennomføres på følgende måte:

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

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 2016 og gjelder til og med 30. april 2018.

8 Rettstvist

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

9 Protokolltilførsler

NR. 1

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

NR. 2

Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan

rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet. Det fremtidige lønns- og forhandlingssystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- **De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger.**
- **Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.**
- **Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen.**
- **De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.**
- **Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor tjenestetvistloven.**
- **Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet.**
- **Systemet skal ivareta likelønnshensyn.**
- **Systemet skal ivareta kompetanse og utdanning**
- **Systemet skal legge til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten.**
- **Systemet skal ha samme gjennomsiktighet som i dag.**

Det gjennomføres et partssammensatt arbeid med Statens personaldirektør og lederne i hovedsammenslutningene som styringsgruppe, som skal fremme forslag til de nærmere detaljene i et nytt lønns- og forhandlingssystem. Dette arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingssystemet kan forhandles i mellomoppgjøret 2017.

NR. 3

Overgang fra B-tillegg til faste månedlige kronebeløp innebærer ikke materielle endringer i beregningsgrunnlaget for pensjon og overtid.

NR. 4

Partene er enige om at det nedsettes en arbeidsgruppe for å analysere og vurdere nivå og innretning av de variable tillegg som skal være pensjonsgivende, jf. vedlegg 4 til hovedtariffavtalen. Arbeidsgruppen skal levere en rapport i løpet av tariffperioden.

NR. 5

Fjerningen av topp i lønnsspenn og -rammer og endringene i pkt. 2.5.2 om årlig lønnsregulering for ledere skal evalueres av partene. Resultatet tas med inn i arbeidet med framtidig lønns- og forhandlingssystem, jf. protokolltilførsel om mandatet for dette arbeidet.

Vedlegg 1
Lønnsplanhefte nr. 52

A

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2016

	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12
Lønns-trinn	Brutto-lønn [1]	Bruttolønn - OU [2]			Pensjonsinnskudd [3]		Nettolønn			Lønns-trinn	Overtids-godtgjørelse 4)		45% natt-tidskompensasjon 5)
	Pr. år	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag		50 %	100 %	
19	290 200	289 800	24 150,00	805,00	5 804	483,60	283 996	23 666,40	788,90	19	235,30	313,70	70,60
20	293 700	293 300	24 441,70	814,80	5 874	489,50	287 426	23 952,20	798,50	20	238,10	317,50	71,40
21	297 400	297 000	24 750,00	825,00	5 948	495,60	291 052	24 254,40	808,50	21	241,10	321,50	72,30
22	301 000	300 600	25 050,00	835,00	6 020	501,60	294 580	24 548,40	818,30	22	244,10	325,40	73,20
23	304 800	304 400	25 366,70	845,60	6 096	508,00	298 304	24 858,70	828,70	23	247,10	329,50	74,10
24	308 700	308 300	25 691,70	856,40	6 174	514,50	302 126	25 177,20	839,30	24	250,30	333,70	75,10
25	312 800	312 400	26 033,40	867,80	6 256	521,30	306 144	25 512,10	850,50	25	253,60	338,20	76,10
26	316 900	316 500	26 375,00	879,20	6 338	528,10	310 162	25 846,90	861,60	26	256,90	342,60	77,10
27	320 700	320 300	26 691,70	889,80	6 414	534,50	313 886	26 157,20	872,00	27	260,00	346,70	78,00
28	324 600	324 200	27 016,70	900,60	6 492	541,00	317 708	26 475,70	882,60	28	263,20	350,90	79,00
29	328 300	327 900	27 325,00	910,90	6 566	547,10	321 334	26 777,90	892,60	29	266,20	354,90	79,90
30	332 200	331 800	27 650,00	921,70	6 644	553,60	325 156	27 096,40	903,30	30	269,40	359,10	80,80
31	335 800	335 400	27 950,00	931,70	6 716	559,60	328 684	27 390,40	913,10	31	272,30	363,00	81,70
32	339 800	339 400	28 283,40	942,80	6 796	566,30	332 604	27 717,10	924,00	32	275,50	367,40	82,70
33	343 600	343 200	28 600,00	953,40	6 872	572,60	336 328	28 027,40	934,30	33	278,60	371,50	83,60
34	347 700	347 300	28 941,70	964,80	6 954	579,50	340 346	28 362,20	945,50	34	281,90	375,90	84,60
35	351 700	351 300	29 275,00	975,90	7 034	586,10	344 266	28 688,90	956,30	35	285,20	380,20	85,50
36	355 900	355 500	29 625,00	987,50	7 118	593,10	348 382	29 031,90	967,80	36	288,60	384,80	86,60
37	360 500	360 100	30 008,40	1 000,30	7 210	600,80	352 890	29 407,60	980,30	37	292,30	389,70	87,70
38	365 200	364 800	30 400,00	1 013,40	7 304	608,60	357 496	29 791,40	993,10	38	296,10	394,80	88,80
39	369 800	369 400	30 783,40	1 026,20	7 396	616,30	362 004	30 167,10	1 005,60	39	299,80	399,80	90,00
40	374 800	374 400	31 200,00	1 040,00	7 496	624,60	366 904	30 575,40	1 019,20	40	303,90	405,20	91,20
41	379 700	379 300	31 608,40	1 053,70	7 594	632,80	371 706	30 975,60	1 032,60	41	307,90	410,50	92,40
42	385 400	385 000	32 083,40	1 069,50	7 708	642,30	377 292	31 441,10	1 048,10	42	312,50	416,60	93,70
43	390 800	390 400	32 533,40	1 084,50	7 816	651,30	382 584	31 882,10	1 062,80	43	316,90	422,50	95,10
44	396 800	396 400	33 033,40	1 101,20	7 936	661,30	388 464	32 372,10	1 079,10	44	321,70	429,00	96,50
45	402 700	402 300	33 525,00	1 117,50	8 054	671,10	394 246	32 853,90	1 095,20	45	326,50	435,40	98,00
46	408 700	408 300	34 025,00	1 134,20	8 174	681,10	400 126	33 343,90	1 111,50	46	331,40	441,80	99,40
47	415 200	414 800	34 566,70	1 152,30	8 304	692,00	406 496	33 874,70	1 129,20	47	336,60	448,90	101,00
48	421 800	421 400	35 116,70	1 170,60	8 436	703,00	412 964	34 413,70	1 147,20	48	342,00	456,00	102,60
49	428 700	428 300	35 691,70	1 189,80	8 574	714,50	419 726	34 977,20	1 166,00	49	347,60	463,50	104,30
50	435 500	435 100	36 258,40	1 208,70	8 710	725,80	426 390	35 532,60	1 184,50	50	353,10	470,80	105,90
51	442 400	442 000	36 833,40	1 227,80	8 848	737,30	433 152	36 096,10	1 203,30	51	358,70	478,30	107,60
52	449 800	449 400	37 450,00	1 248,40	8 996	749,60	440 404	36 700,40	1 223,40	52	364,70	486,30	109,40
53	457 600	457 200	38 100,00	1 270,00	9 152	762,60	448 048	37 337,40	1 244,60	53	371,00	494,70	111,30
54	465 000	464 600	38 716,70	1 290,60	9 300	775,00	455 300	37 941,70	1 264,80	54	377,00	502,70	113,10
55	473 100	472 700	39 391,70	1 313,10	9 462	788,50	463 238	38 603,20	1 286,80	55	383,60	511,50	115,10
56	480 900	480 500	40 041,70	1 334,80	9 618	801,50	470 882	39 240,20	1 308,10	56	389,90	519,90	117,00
57	489 300	488 900	40 741,70	1 358,10	9 786	815,50	479 114	39 926,20	1 330,90	57	396,70	529,00	119,00

58	498 000	497 600	41 466,70	1 382,30	9 960	830,00
59	507 100	506 700	42 225,00	1 407,50	10 142	845,10
60	516 000	515 600	42 966,70	1 432,30	10 320	860,00
61	525 800	525 400	43 783,40	1 459,50	10 516	876,30
62	535 900	535 500	44 625,00	1 487,50	10 718	893,10
63	546 400	546 000	45 500,00	1 516,70	10 928	910,60
64	556 700	556 300	46 358,40	1 545,30	11 134	927,80
65	567 100	566 700	47 225,00	1 574,20	11 342	945,10
66	577 400	577 000	48 083,40	1 602,80	11 548	962,30
67	588 100	587 700	48 975,00	1 632,50	11 762	980,10
68	598 200	597 800	49 816,70	1 660,60	11 964	997,00
69	609 700	609 300	50 775,00	1 692,50	12 194	1 016,10
70	621 800	621 400	51 783,40	1 726,20	12 436	1 036,30
71	636 600	636 200	53 016,70	1 767,30	12 732	1 061,00
72	648 100	647 700	53 975,00	1 799,20	12 962	1 080,10
73	659 500	659 100	54 925,00	1 830,90	13 190	1 099,10
74	671 600	671 200	55 933,40	1 864,50	13 432	1 119,30
75	684 600	684 200	57 016,70	1 900,60	13 692	1 141,00
76	702 500	702 100	58 508,40	1 950,30	14 050	1 170,80
77	720 000	719 600	59 966,70	1 998,90	14 400	1 200,00
78	743 100	742 700	61 891,70	2 063,10	14 862	1 238,50
79	766 600	766 200	63 850,00	2 128,40	15 332	1 277,60
80	790 100	789 700	65 808,40	2 193,70	15 802	1 316,80
81	813 100	812 700	67 725,00	2 257,50	16 262	1 355,10
82	835 500	835 100	69 591,70	2 319,80	16 710	1 392,50
83	857 700	857 300	71 441,70	2 381,40	17 154	1 429,50
84	880 000	879 600	73 300,00	2 443,40	17 600	1 466,60
85	907 900	907 500	75 625,00	2 520,90	18 158	1 513,10
86	935 600	935 200	77 933,40	2 597,80	18 712	1 559,30
87	963 700	963 300	80 275,00	2 675,90	19 274	1 606,10
88	985 700	985 300	82 108,40	2 737,00	19 714	1 642,80
89	1 008 100	1 007 700	83 975,00	2 799,20	20 162	1 680,10
90	1 030 300	1 029 900	85 825,00	2 860,90	20 606	1 717,10
91	1 052 800	1 052 400	87 700,00	2 923,40	21 056	1 754,60
92	1 074 900	1 074 500	89 541,70	2 984,80	21 498	1 791,50
93	1 097 200	1 096 800	91 400,00	3 046,70	21 944	1 828,60
94	1 119 400	1 119 000	93 250,00	3 108,40	22 218	1 851,50
95	1 141 800	1 141 400	95 116,70	3 170,60	22 218	1 851,50
96	1 163 600	1 163 200	96 933,40	3 231,20	22 218	1 851,50
97	1 185 400	1 185 000	98 750,00	3 291,70	22 218	1 851,50
98	1 207 300	1 206 900	100 575,00	3 352,50	22 218	1 851,50
99	1 228 200	1 227 800	102 316,70	3 410,60	22 218	1 851,50
100	1 249 000	1 248 600	104 050,00	3 468,40	22 218	1 851,50
101	1 269 900	1 269 500	105 791,70	3 526,40	22 218	1 851,50

487 640	40 636,70	1 354,60	58	403,80	538,40	121,10
496 558	41 379,90	1 379,40	59	411,20	548,20	123,30
505 280	42 106,70	1 403,60	60	418,40	557,80	125,50
514 884	42 907,10	1 430,30	61	426,30	568,40	127,90
524 782	43 731,90	1 457,80	62	434,50	579,40	130,40
535 072	44 589,40	1 486,40	63	443,00	590,70	132,90
545 166	45 430,60	1 514,40	64	451,40	601,80	135,40
555 358	46 279,90	1 542,70	65	459,80	613,10	137,90
565 452	47 121,10	1 570,80	66	468,20	624,20	140,40
575 938	47 994,90	1 599,90	67	476,80	635,80	143,10
585 836	48 819,70	1 627,40	68	485,00	646,70	145,50
597 106	49 758,90	1 658,70	69	494,40	659,10	148,30
608 964	50 747,10	1 691,60	70	504,20	672,20	151,20
623 468	51 955,70	1 731,90	71	516,20	688,20	154,80
634 738	52 894,90	1 763,20	72	525,50	700,60	157,60
645 910	53 825,90	1 794,20	73	534,70	713,00	160,40
657 768	54 814,10	1 827,20	74	544,50	726,10	163,40
670 508	55 875,70	1 862,60	75	555,10	740,10	166,50
688 050	57 337,60	1 911,30	76	569,60	759,50	170,90
705 200	58 766,70	1 958,90	77	583,80	778,40	175,10
727 838	60 653,20	2 021,80	78	602,50	803,40	180,80
750 868	62 572,40	2 085,80	79	621,60	828,80	186,50
773 898	64 491,60	2 149,80	80	640,60	854,20	192,20
796 438	66 369,90	2 212,40	81	659,30	879,00	197,80
818 390	68 199,20	2 273,40	82	677,40	903,20	203,20
840 146	70 012,20	2 333,80	83	695,40	927,20	208,60
862 000	71 833,40	2 394,50	84	713,50	951,40	214,10
889 342	74 111,90	2 470,40	85	736,10	981,50	220,80
916 488	76 374,10	2 545,90	86	758,60	1 011,50	227,60
944 026	78 668,90	2 622,30	87	781,40	1 041,80	234,40
965 586	80 465,60	2 682,20	88	799,20	1 065,60	239,80
987 538	82 294,90	2 743,20	89	817,40	1 089,80	245,20
1 009 294	84 107,90	2 803,60	90	835,40	1 113,80	250,60
1 031 344	85 945,40	2 864,90	91	853,60	1 138,20	256,10
1 053 002	87 750,20	2 925,10	92	871,50	1 162,10	261,50
1 074 856	89 571,40	2 985,80	93	889,60	1 186,20	266,90
1 096 782	91 398,50	3 046,70	94	907,60	1 210,20	272,30
1 119 182	93 265,20	3 108,90	95	925,80	1 234,40	277,70
1 140 982	95 081,90	3 169,40	96	943,50	1 257,90	283,00
1 162 782	96 898,50	3 230,00	97	961,10	1 281,50	288,30
1 184 682	98 723,50	3 290,80	98	978,90	1 305,20	293,70
1 205 582	100 465,20	3 348,90	99	995,80	1 327,80	298,80
1 226 382	102 198,50	3 406,70	100	1 012,70	1 350,30	303,80
1 247 282	103 940,20	3 464,70	101	1 029,60	1 372,90	308,90

1) Bruttolønn inklusiv avgift på kr 400,- pr år til OU-midler

2) Bruttolønn eksklusiv avgift på kr 400,- pr år til OU-midler

3) Folketrygdens grunnbeløp pr 1. mai 2016 er kr 92 576.

4) Jf fellesbestemmelsens § 2 nr 3

5) Jf fellesbestemmelsens § 15 nr 1

2 LØNNSRAMMER

Gjeldende fra 1. mai 2016

Lønnsramme		Tjenesteansiennitet																			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR02	1	19	20		21		22		23		24	26						27		28	29	31
	2	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	32
	3	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	33
	4	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	34
	5	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	35
	6	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	36
	7	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	37
	8	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	38
	9-	31-																				
LR03	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	32	
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	33	
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	34	
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	35	
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	36	
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	37	
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	38	
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	39	
	9-	32-																				
LR04	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	33
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	34
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	35
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	36
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	37
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	38
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	39
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	37	40
	9-	33-																				

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR09	1	23	24		25		26		27		28	29		30				31		32		35
	2	24	25		26		27		28		29	30		31				32		33		36
	3	25	26		27		28		29		30	31		32				33		34		37
	4	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		38
	5	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		39
	6	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		40
	7	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		41
	8	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		42
	9-	35-																				
LR10	1	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		37
	2	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		38
	3	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		39
	4	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		40
	5	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		41
	6	31	32		33		34		35		36	37		38				39		40		42
	7	32	33		34		35		36		37	38		39				40		41		43
	8	33	34		35		36		37		38	39		40				41		42		44
	9-	37-																				
LR11	1	27			28				29			30						31		33		
	2	28			29				30			31						32		34		
	3	29			30				31			32						33		35		
	4	30			31				32			33						34		36		
	5	31			32				33			34						35		37		
	6	32			33				34			35						36		38		
	7	33			34				35			36						37		39		
	8	34			35				36			37						38		40		
	9-	33-																				

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR12	1	26	27		28		29		30			32										
	2	27	28		29		30		31			33										
	3	28	29		30		31		32			34										
	4	29	30		31		32		33			35										
	5	30	31		32		33		34			36										
	6	31	32		33		34		35			37										
	7	32	33		34		35		36			38										
	8	33	34		35		36		37			39										
	9-	32-																				
LR14	1	26	27		28		29		30		31	33								34	35	38
	2	27	28		29		30		31		32	34								35	36	39
	3	28	29		30		31		32		33	35								36	37	40
	4	29	30		31		32		33		34	36								37	38	41
	5	30	31		32		33		34		35	37								38	39	42
	6	31	32		33		34		35		36	38								39	40	43
	7	32	33		34		35		36		37	39								40	41	44
	8	33	34		35		36		37		38	40								41	42	45
	9-	38-																				
LR15	1	36	37		38		39		40		41	42	43			44		47				
	2	37	38		39		40		41		42	43	44			45		48				
	3	38	39		40		41		42		43	44	45			46		49				
	4	39	40		41		42		43		44	45	46			47		50				
	5	40	41		42		43		44		45	46	47			48		51				
	6	41	42		43		44		45		46	47	48			49		52				
	7	42	43		44		45		46		47	48	49			50		53				
	8	43	44		45		46		47		48	49	50			51		54				
	9-	47-																				

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

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

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

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR20	1	36	37		38		40	41	42	43	45	47	48	50								
	2	37	38		39		41	42	43	44	46	48	49	51								
	3	38	39		40		42	43	44	45	47	49	50	52								
	4	39	40		41		43	44	45	46	48	50	51	53								
	5	40	41		42		44	45	46	47	49	51	52	54								
	6	41	42		43		45	46	47	48	50	52	53	55								
	7	42	43		44		46	47	48	49	51	53	54	56								
	8	43	44		45		47	48	49	50	52	54	55	57								
	9-	50-																				

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

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

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

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

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR29	1	41	42		43		44		45				46		47		49	53				
	2	42	43		44		45		46				47		48		50	54				
	3	43	44		45		46		47				48		49		51	55				
	4	44	45		46		47		48				49		50		52	56				
	5	45	46		47		48		49				50		51		53	57				
	6	46	47		48		49		50				51		52		54	58				
	7	47	48		49		50		51				52		53		55	59				
	8	48	49		50		51		52				53		54		56	60				
	9-	53-																				

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

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

Lønnsramme nr.	alt.	Tjenesteansiennitet 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
		Lønnstrinn																				
LR32	1	19		20	21	22		23	24	25				26		28		31				
	2	20		21	22	23		24	25	26				27		29		32				
	3	21		22	23	24		25	26	27				28		30		33				
	4	22		23	24	25		26	27	28				29		31		34				
	5	23		24	25	26		27	28	29				30		32		35				
	6	24		25	26	27		28	29	30				31		33		36				
	7	25		26	27	28		29	30	31				32		34		37				
	8	26		27	28	29		30	31	32				33		35		38				
	9-	31-																				
LR33	1	21	22		23		24	25	26		27	28		30		32		33				
	2	22	23		24		25	26	27		28	29		31		33		34				
	3	23	24		25		26	27	28		29	30		32		34		35				
	4	24	25		26		27	28	29		30	31		33		35		36				
	5	25	26		27		28	29	30		31	32		34		36		37				
	6	26	27		28		29	30	31		32	33		35		37		38				
	7	27	28		29		30	31	32		33	34		36		38		39				
	8	28	29		30		31	32	33		34	35		37		39		40				
	9-	33-																				
LR34	1	24	25	26	27		29		31	32		33		35	36	38		40		41	42	43
	2	25	26	27	28		30		32	33		34		36	37	39		41		42	43	44
	3	26	27	28	29		31		33	34		35		37	38	40		42		43	44	45
	4	27	28	29	30		32		34	35		36		38	39	41		43		44	45	46
	5	28	29	30	31		33		35	36		37		39	40	42		44		45	46	47
	6	29	30	31	32		34		36	37		38		40	41	43		45		46	47	48
	7	30	31	32	33		35		37	38		39		41	42	44		46		47	48	49
	8	31	32	33	34		36		38	39		40		42	43	45		47		48	49	50
	9-	43-																				

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR35	1	35	36	38		39		40		41	42	43	45	47		48		49		50	51	52
	2	36	37	39		40		41		42	43	44	46	48		49		50		51	52	53
	3	37	38	40		41		42		43	44	45	47	49		50		51		52	53	54
	4	38	39	41		42		43		44	45	46	48	50		51		52		53	54	55
	5	39	40	42		43		44		45	46	47	49	51		52		53		54	55	56
	6	40	41	43		44		45		46	47	48	50	52		53		54		55	56	57
	7	41	42	44		45		46		47	48	49	51	53		54		55		56	57	58
	8	42	43	45		46		47		48	49	50	52	54		55		56		57	58	59
	9-	52-																				
LR36	1	30	31		32		33		34	36		38		40	41		43	44		46	47	48
	2	31	32		33		34		35	37		39		41	42		44	45		47	48	49
	3	32	33		34		35		36	38		40		42	43		45	46		48	49	50
	4	33	34		35		36		37	39		41		43	44		46	47		49	50	51
	5	34	35		36		37		38	40		42		44	45		47	48		50	51	52
	6	35	36		37		38		39	41		43		45	46		48	49		51	52	53
	7	36	37		38		39		40	42		44		46	47		49	50		52	53	54
	8	37	38		39		40		41	43		45		47	48		50	51		53	54	55
	9-	48-																				
LR37	1	34		35			36		37		39		40		42	44		46		48	49	50
	2	35		36			37		38		40		41		43	45		47		49	50	51
	3	36		37			38		39		41		42		44	46		48		50	51	52
	4	37		38			39		40		42		43		45	47		49		51	52	53
	5	38		39			40		41		43		44		46	48		50		52	53	54
	6	39		40			41		42		44		45		47	49		51		53	54	55
	7	40		41			42		43		45		46		48	50		52		54	55	56
	8	41		42			43		44		46		47		49	51		53		55	56	57
	9-	50-																				

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR38	1	45		46	47	48		50		52		53	54		55		56	57		59	60	61
	2	46		47	48	49		51		53		54	55		56		57	58		60	61	62
	3	47		48	49	50		52		54		55	56		57		58	59		61	62	63
	4	48		49	50	51		53		55		56	57		58		59	60		62	63	64
	5	49		50	51	52		54		56		57	58		59		60	61		63	64	65
	6	50		51	52	53		55		57		58	59		60		61	62		64	65	66
	7	51		52	53	54		56		58		59	60		61		62	63		65	66	67
	8	52		53	54	55		57		59		60	61		62		63	64		66	67	68
	9-	61-																				
LR39	1	31	32		33	34	35					36						37		38		42
	2	32	33		34	35	36					37						38		39		43
	3	33	34		35	36	37					38						39		40		44
	4	34	35		36	37	38					39						40		41		45
	5	35	36		37	38	39					40						41		42		46
	6	36	37		38	39	40					41						42		43		47
	7	37	38		39	40	41					42						43		44		48
	8	38	39		40	41	42					43						44		45		49
	9-	42-																				
LR40	1	27	28								29	30						31		32	33	36
	2	28	29								30	31						32		33	34	37
	3	29	30								31	32						33		34	35	38
	4	30	31								32	33						34		35	36	39
	5	31	32								33	34						35		36	37	40
	6	32	33								34	35						36		37	38	41
	7	33	34								35	36						37		38	39	42
	8	34	35								36	37						38		39	40	43
	9-	36-																				

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR41	1	35	36		37		38		39			40			41			43				
	2	36	37		38		39		40			41			42			44				
	3	37	38		39		40		41			42			43			45				
	4	38	39		40		41		42			43			44			46				
	5	39	40		41		42		43			44			45			47				
	6	40	41		42		43		44			45			46			48				
	7	41	42		43		44		45			46			47			49				
	8	42	43		44		45		46			47			48			50				
	9-	43-																				
LR42	1	36	37		38		39		40				41			42		43		44	46	
	2	37	38		39		40		41				42			43		44		45	47	
	3	38	39		40		41		42				43			44		45		46	48	
	4	39	40		41		42		43				44			45		46		47	49	
	5	40	41		42		43		44				45			46		47		48	50	
	6	41	42		43		44		45				46			47		48		49	51	
	7	42	43		44		45		46				47			48		49		50	52	
	8	43	44		45		46		47				48			49		50		51	53	
	9-	46-																				
LR43	1	39	40		41		42			43		44		45				46		47	49	
	2	40	41		42		43			44		45		46				47		48	50	
	3	41	42		43		44			45		46		47				48		49	51	
	4	42	43		44		45			46		47		48				49		50	52	
	5	43	44		45		46			47		48		49				50		51	53	
	6	44	45		46		47			48		49		50				51		52	54	
	7	45	46		47		48			49		50		51				52		53	55	
	8	46	47		48		49			50		51		52				53		54	56	
	9-	49-																				

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR45	1	54		55		56		57		58	59	60			61	62	63	64		65	66	67
	2	55		56		57		58		59	60	61			62	63	64	65		66	67	68
	3	56		57		58		59		60	61	62			63	64	65	66		67	68	69
	4	57		58		59		60		61	62	63			64	65	66	67		68	69	70
	5	58		59		60		61		62	63	64			65	66	67	68		69	70	71
	6	59		60		61		62		63	64	65			66	67	68	69		70	71	72
	7	60		61		62		63		64	65	66			67	68	69	70		71	72	73
	8	61		62		63		64		65	66	67			68	69	70	71		72	73	74
	9-	67-																				
LR46	1	30	31	32		34		35		36	37	38	40	42		43		46		47	48	49
	2	31	32	33		35		36		37	38	39	41	43		44		47		48	49	50
	3	32	33	34		36		37		38	39	40	42	44		45		48		49	50	51
	4	33	34	35		37		38		39	40	41	43	45		46		49		50	51	52
	5	34	35	36		38		39		40	41	42	44	46		47		50		51	52	53
	6	35	36	37		39		40		41	42	43	45	47		48		51		52	53	54
	7	36	37	38		40		41		42	43	44	46	48		49		52		53	54	55
	8	37	38	39		41		42		43	44	45	47	49		50		53		54	55	56
	9-	49-																				
LR47	1	27		28		29			34	35		37		39		41		43		44	45	46
	2	28		29		30			35	36		38		40		42		44		45	46	47
	3	29		30		31			36	37		39		41		43		45		46	47	48
	4	30		31		32			37	38		40		42		44		46		47	48	49
	5	31		32		33			38	39		41		43		45		47		48	49	50
	6	32		33		34			39	40		42		44		46		48		49	50	51
	7	33		34		35			40	41		43		45		47		49		50	51	52
	8	34		35		36			41	42		44		46		48		50		51	52	53
	9-	46-																				

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR48	1	26	27	28	29		31		32	33		35		37		39		41		42	43	44
	2	27	28	29	30		32		33	34		36		38		40		42		43	44	45
	3	28	29	30	31		33		34	35		37		39		41		43		44	45	46
	4	29	30	31	32		34		35	36		38		40		42		44		45	46	47
	5	30	31	32	33		35		36	37		39		41		43		45		46	47	48
	6	31	32	33	34		36		37	38		40		42		44		46		47	48	49
	7	32	33	34	35		37		38	39		41		43		45		47		48	49	50
	8	33	34	35	36		38		39	40		42		44		46		48		49	50	51
	9-	44-																				
LR49	1	47		48	49	50		52		54		55	56		57		59	60		62	65	67
	2	48		49	50	51		53		55		56	57		58		60	61		63	66	68
	3	49		50	51	52		54		56		57	58		59		61	62		64	67	69
	4	50		51	52	53		55		57		58	59		60		62	63		65	68	70
	5	51		52	53	54		56		58		59	60		61		63	64		66	69	71
	6	52		53	54	55		57		59		60	61		62		64	65		67	70	72
	7	53		54	55	56		58		60		61	62		63		65	66		68	71	73
	8	54		55	56	57		59		61		62	63		64		66	67		69	72	74
	9	67-																				

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	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-	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		35-	
90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1275	Ingeniør	LR17		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	

Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetting 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.

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.302	TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		35-	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	
1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		35-	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		35-	
90.313	PREPARANT			
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		35-	
90.400	FORSKER			
1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningssjef		71-	

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.

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

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

90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		35-	
1513	Seniorforskningstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	

90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	

90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		45-	

90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		52-	

90.600 ARBEIDERSTILLINGER

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

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

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		35-	
1119	Formann		35-	
1120	Mester		35-	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		35-	
1124	Kjøkkensjef		35-	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		35-	
1128	Husøkonom		36-	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		35-	
1132	Renholdsleder		36-	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		46-	
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/barnepleier-			
	utdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2

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

90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		35-	
1137	Driftsleder		35-	

90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr.19		
	melllom 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.

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

3.2 HØYESTERETT

91.001	DIVERSE STILLINGER			
1142	Protokollsekretær		40-	
1312	Utredningsleder		69-	

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/SIVILOMBUDSMANNEN

00.101	LEDERSTILLINGER			
0008	Byråsjef		54-	
1217	Underdirektør		60-	
1218	Avdelingsdirektør		64-	

00.102	SPESIALSTILLINGER			
1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste		37-	
0001	Statsrådens kontorsekretær		40-	
1436	Rådgiver		49-	
1365	Informasjonssjef		51-	
1448	Seniorrådgiver		60-	
1535	Kommunikasjonssjef		64-	
1554	Kontorsjef hos Sivilombudsmannen		64-	
1539	Fagdirektør		65-	
1536	Folkerettsrådgiver UD		66-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1221	Lovrådgiver JD		66-	
1222	Lovrådgiver FIN		66-	
1220	Spesialrådgiver		80-	

FINANSDEPARTEMENTET

3.5 LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER

SKATTEETATEN

02.200 DIVERSE STILLINGER

1413	Skattejurist		49-	
0037	Likningsrevisor		41-	
1223	Skatterevisor		49-	
1516	Seniorrevisor		52-	
1224	Spesialrevisor		52-	
1501	Seniorskattejurist		59-	

TOLLETATEN

02.310 DIVERSE STILLINGER

0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		47-	
0052	Tollrevisor		49-	
0053	Tolloverinspektør		50-	
1414	Spesialrevisor		51-	
1279	Seksjonsleder		51-	
1280	Avdelingssjef		59-	
1207	Revisjonssjef		59-	

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

FORSVARSDEPARTEMENTET

FORSVARET

05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL

0139	Fenrik	LR48		
1556	Løytnant II	LR35		
0141	Løytnant	LR36		
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	LR37		
1557	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II	LR38		
1520	Major/Orlogskaptein	LR49	49-	
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		53-	
1522	Oberst/Kommandør		58-	
1523	Brigader/Flaggkommandør		61-	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		67-	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		71-	

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

05.101 BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER

1560	Kadett	LR48		
1561	Visekorporal/Vingsoldat/Visekonstabel	LR32		
1562	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	LR33		
1563	Korporal/Ledende konstabel	LR34/46		
1564	Sersjant/Kvartermester	LR48		
1565	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	LR47		
1566	Oversersjant/Vingsersjant/Skvadronmester	LR36/35		

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1567	Stabssersjant/Flottiljemester	LR37/38		
1568	Kommandérsersjant/Orlogsmester	LR49	49-	
1569	Sersjantmajor/Flaggmester		53-	

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

05.128 INTERNASJONALE OPERASJONER

1226	Vervet (menig/korporal)		21-	
1451	Spesialmedarbeider		25-	
1228	Fenrik		26-	
1230	Løytnant		34-	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		39-	
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	Kommandérsersjant/Orlogsmester		48-	
1578	Sersjantmajor/Flaggmester		57-	

05.200 FORSYNINGSTJENESTE

0160	Terminalbetjent	LR03		

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent		35-	
0164	Lagerkontrollør		35-	
0162	Maskinsjef		35-	
0163	Lagerleder		35-	
0167	Terminalleder		35-	
0166	Transportleder		35-	
0168	Lagersjef		36-	
0169	Skipsfører		36-	
0171	Førsteinspektør		37-	
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE			
1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
0172	Kontrollør	LR09		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger		35-	
0179	Driftsassistent		35-	
0176	Kvalitetsleder		37-	
0174	Verkstedsleder		37-	
0175	Driftskoordinator		37-	
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder		40-	
0177	Verkstedsbestyrer		42-	
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE			
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	LR02		
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGS-TJENESTE			
0184	Sambandsleder		35-	
0185	Varslingsleder		35-	
1145	Radioleder		35-	
0186	Varslingskontrollør		35-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1241	Radiokontrollør		35-	
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI			
0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester		35-	
0689	Nestvaktsjef		35-	
0190	Overbrannmester		35-	
0690	Vaktsjef		35-	
05.230	HELSETJENESTEN			
1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		2
0205	Spesiallege		56-	
0206	Assisterende overlege		56-	
0204	Garnisonstannlege		58-	
1281	Klinikksjef		58-	
0207	Overlege		61-	
	VOKSENOPPLÆRINGEN			
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1187	Undervisningsinspektør		48-	
0214	Rektor		54-	
0215	Områderektor		57-	
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER			
0227	Dosent		45-	
0229	Hovedlærer		47-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET			
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER			
0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		
0219	Filmfotograf	LR09		
0217	Kartretter	LR10		
0221	Instruktør	LR17		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær		40-	
0226	Redaksjonssjef		45-	
0228	Redaktør		50-	
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET				
	DOMSTOLENE			
08.010	DOMMERFULLMEKTIG			
0247	Dommerfullmektig		47-	
	DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)			
08.110	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0250	Rettsskriver		37-	
	PÅTALEMYNDIGHETEN			
08.120	STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT			
0251	Riksadvokatfullmektig		47-	
0252	Statsadvokatfullmektig		47-	
0253	Statsadvokat		69-	
0254	Førstestatsadvokat		73-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET			
08.130	KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT			
1550	Krigsadvokatfullmektig		47-	
0255	Krigsadvokat		55-	
1541	Førstekrigsadvokat		62-	
0256	Generaladvokat		66-	
	SYSSELMANNSETATEN			
08.150	DIVERSE STILLINGER			
0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		51-	
1268	Miljøvernsjef		51-	
1169	Sysselmannsoverbetjent		55-	
0261	Ass. sysselmann		56-	
0262	Sysselmann		66-	
	JORDSKIFTERETTENE			
08.160	DIVERSE STILLINGER			
1551	Jordskiftedommerfullmektig		47-	
0455	Jordskiftedommer		55-	
1467	Jordskifterettsleder		60-	
0458	Jordskifteoverdommer		70-	
	KRIMINALOMSORGEN			
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING			
0281	Miljøassistent	LR02		
1201	Miljøterapeut	LR15		
0808	Miljøterapeut	LR17		2
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		35-	
0265	Fengselsførstebetjent		49-	
1542	Fengselsoverbetjent		53-	
0266	Fengselsinspektør		53-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0282	Underbestyrer		35-	
0280	Gårdsbestyrer		41-	
0272	Driftssjef		42-	
1502	Ass. fengselsleder		54-	
1503	Ass. friomsorgsleder		55-	
1453	Friomsorgsleder		57-	
1452	Fengselsleder		57-	
08.202	DIVERSE STILLINGER			
0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		38-	
0278	Underverksmester		44-	
1415	Verksmester		46-	
	POLITIETATEN			
08.305	POLITISTILLINGER			
0284	Politibetjent	LR40		
1454	Politibetjent	LR40		
1457	Politibetjent 1	LR41		2
1458	Politibetjent 1	LR41		2
1459	Politibetjent 2	LR42		2
1460	Politibetjent 2	LR42		2
1461	Politibetjent 3	LR43		2
1462	Politibetjent 3	LR43		2
0285	Politiførstebetjent		51-	
1455	Politiførstebetjent		51-	
0287	Politioverbetjent		55-	
1456	Politioverbetjent		55-	

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

Merknad:
Ved tilsetting som/omgjøring til Politibetjent 2, LR42 eller til Politibetjent 3, LR43 er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene.

08.306 POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER

0288	Politifullmektig		47-	
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	LR03		
1416	Grensekontrollør	LR17		
1531	Arrestforvarer	LR17		
1342	Ledende arrestforvarer		40-	
0318	Skriftgransker		40-	
0296	Politirevisor		47-	
1552	Spesialetterforsker		55-	
1504	Namsfogd		60-	

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

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.308	INTERNASJONALE OPPDRAG MV.			
1271	Observatør I		48-	
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef		48-	
1392	Internasjonal rådgiver		52-	
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke		57-	
1274	Leder av politistyrke		62-	
	DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP			
08.401	SIVILFORSVARSTJENESTEN			
0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		41-	
0332	Sivilforsvarsinspektør		46-	
1482	Distriktssjef		56-	
08.403	INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID			
1442	Spesialmedarbeider		25-	
1440	Observatør		39-	
1441	Leder/nestleder av støtteteam		48-	
1439	Internasjonal rådgiver		52-	
	GRENSEKOMMISSARIATET			
08.800	DIVERSE STILLINGER			
0345	Grenseinspektør		44-	
0346	Grensekommissær		58-	
	REDNINGSTJENESTEN			
08.900	REDNINGSLEDER			
0348	Redningsleder		41-	
0349	Redningsinspektør		43-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	UTLENDINGSNEMNDA			
08.950	UTLENDINGSNEMNDA			
1425	Nemndleder		74-	

KULTURDEPARTEMENTET

	KULTURINSTITUSJONER M. M.			
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0351	Riksteatersjef		77-	
	ARKIVVERKET			
09.856	ARKIVARER			
0353	Statsarkivar		62-	
0354	Riksarkivar		76-	
	DEN NORSKE KIRKE			
09.860	PREST			
0922	Kapellan	LR26		1
1537	Prostiprest	LR26		1
1555	Sokneprest	LR45		
1465	Spesialprest		56-	
1466	Seniorprest		56-	
0933	Prost		66-	
0935	Domprost		73-	
1170	Biskop		85-	
09.865	KATEKET			
0936	Kateket	LR17		
0937	Kateket	LR23		

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

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER			
09.870	DIVERSE STILLINGER			
0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2

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

KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET

	HUSLEIETVISTUTVALGET			
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1431	Leder		74-	
1432	Tvisteløser		74-	
	DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)			
10.510	VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE			
1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent		38-	
1338	Vaktleder		41-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	FYLKESMANNSEMBETENE			
10.520	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende fylkesmann		71-	
10.525	DIVERSE STILLINGER			
0431	Fagkonsulent		35-	
0382	Fylkesagronom		45-	
0434	Fylkesskogmester		45-	
0822	Fylkessykepleier		50-	
1261	Fylkesjordsjef		58-	
0435	Fylkesskogsjef		58-	
0774	Ass. fylkeslege		66-	
0779	Fylkeslege		74-	
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET				
	MATTILSYNET			
11.315	DIVERSE STILLINGER			
1497	Inspektør		35-	
1498	Førsteinspektør		42-	
1499	Seniorinspektør		48-	
1500	Distriktssjef		50-	
1544	Spesialinspektør		60-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1498	Førsteinspektør		42-	
1499	Seniorinspektør		48-	
1500	Distriktssjef		50-	
1544	Spesialinspektør		60-	

KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

JERNBANEVERKET

13.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1319	Avdelingsleder		35-	
1316	Områdesjef		38-	
1366	Faglig leder		39-	
1372	Produksjonsleder		46-	

13.131 KJØREVEGEN

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

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

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	STATENS VEGVESEN			
13.415	DIVERSE STILLINGER			
0676	Inspektør		35-	
	HAVARIKOMMISJONEN			
13.700	HAVARIKOMMISJONEN			
0711	Havariinspektør		55-	
	KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET			
13.900	DIVERSE STILLINGER			
0101	Maskinist		35-	
0103	Styrmann		35-	
0105	Oppsynsmann		35-	
0106	Skipsfører		35-	
13.910	LOSTJENESTE			
0107	Losbåtfører	LR12		
1335	Statslosaspirant	LR12		
0110	Losformidler		35-	
0108	Trafikkleder		46-	
0111	Statslos		46-	
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET				
	ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN			
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0134	Distriktsarbeidssjef		49-	
0721	Trygdesjef		49-	
0717	Overlege		61-	
1301	Overtannlege		61-	
1250	Rådgivende overlege		61-	
1395	Rådgivende overtannlege		61-	
1348	Sjefslege		65-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	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			
0355	Ass. overlege		56-	
0356	Overlege		61-	
14.210	DIVERSE STILLINGER			
1343	Inspektør		41-	
1371	Seniorinspektør		51-	
0362	Spesiallege		57-	
UTENRIKSDEPARTEMENTET				
	UTENRIKSTJENESTEN			
15.100	DIVERSE STILLINGER			
0882	Ambassaderåd		55-	
0883	Spesialråd		55-	
0885	Ministerråd		59-	
0886	Generalkonsul		75-	
1507	Ambassadør		75-	
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG			
1399	Internasjonal rådgiver		52-	
1306	Nestleder sendelag		57-	

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

1423	Undervisningspersonell			
	uten godkjent utdanning	LR02		
0961	Lærer	LR27		
0962	Adjunkt	LR28		
0963	Adjunkt med opprykk	LR29		
0965	Lektor	LR30		
0966	Lektor	LR31		
1424	Undervisningspersonell			
	uten godkjent pedagogisk utdanning		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.

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA			
1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1175	Musikkterapeut	LR16		2
1176	Musikkterapeut	LR20		1 el. 2
1472	Musikkterapeut		50-	
	STATLIGE SKOLER			
17.220	DIVERSE STILLINGER			
0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
0998	Undervisningsinspektør		36-	
1000	Spesiallege		55-	
	UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER			
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1004	Rektor		55-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER			
1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		
1352	Postdoktor	LR24		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		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 tilsetting i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i
Merknad:
Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KMD.

17.511	TANNLEGE			
1015	Instruktørtannlege		52-	
1016	Spesialtannlege		57-	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		55-	
1260	Avdelingstannlege		60-	
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	

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

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

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		78-	

Merknad:

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

17.550 DIVERSE STILLINGER

0389	Fagkonsulent		35-	
1029	Avdelingsleder		35-	
0400	Driftsleder		35-	

17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

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

Merknad:
Ved tilsetting i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580 SKIPSPERSONELL

1035	Skipsfører		35-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	METEOROLOGISK INSTITUTT			
17.700	DIVERSE STILLINGER			
1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder		40-	
BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET				
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda		74-	
	BARNE- OG FAMILIEVERN			
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	LR02		
1486	Miljøarbeider	LR04		
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1488	Miljøterapeut	LR17		
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider		36-	
1492	Leder		36-	
1491	Ass. leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	
18.386	KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER			
1494	Sosionom	LR15		2
1495	Barnevernspedagog	LR15		2
1508	Vernepleier	LR15		2
1496	Klinisk barnevernspedagog	LR18		2
1509	Spesialutdannet vernepleier	LR18		2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	LR18		2

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET				
	FISKERIDIREKTORATET			
19.410	DIVERSE STILLINGER			
0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		40-	
1546	Seniorinspektør		48-	
	FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET			
19.420	DIVERSE STILLINGER			
1449	Kontrollør	LR16		
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	LR20		1
0773	Lege		47-	
0777	Spesiallege		56-	
0782	Overlege		61-	
0784	Avdelingsoverlege		66-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.202	TANNLEGESTILLINGER			
0787	Spesialtannlege		56-	
21.203	PSYKOLOG			
0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefpsykolog		61-	
21.204	SPESIALPERSONALE			
1377	Farmasøyt		45-	
0800	Avdelingsveterinær		53-	
0802	Overveterinær		55-	
0736	Legemiddelinspektør		57-	
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE			
0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		49-	
0820	Oversykepleier		50-	
21.206	HJELPEPLEIER M.V.			
0825	Pleiemedhjelper	LR03		
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
1195	Hjelpepleier		35-	

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

21.207	FYSIOTERAPEUT			
0832	Fysioterapeut	LR15		2
1351	Spesialfysioterapeut	LR18		2
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		46-	
0835	Instruktør/fysioterapeut		46-	
0836	Sjeffysioterapeut		50-	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
0840	Ergoterapeut	LR15		2
1254	Avdelingsergoterapeut		46-	
21.209	BIOINGENIØR			
0844	Bioingeniør	LR15		2
0846	Avdelingsbioingeniør		46-	
0847	Sjefbioingeniør		50-	
21.210	RØNTGENPERSONELL			
0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		48-	

VEDLEGG 2

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2016-2018

(Gjeldende fra 1. mai 2016)

Statsministerens kontor:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten	Regjeringsadvokaten

Riksrevisjonen:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen

Sivilombudsmannen:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Sivilombudsmannen	Sivilombudsmannen

Arbeids- og sosialdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Arbeids- og sosialdepartementet	Arbeids- og sosialdepartementet
Arbeidstilsynet	Direktoratet for Arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsetaten	**NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet**
Pensjonstrygden for sjømenn	Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	Arbeids- og sosialdepartementet
Arbeidsretten	
Riksmekleren	

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Barne-, ungdoms- og familieetaten	**Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet**
Forbrukerombudet	Forbrukerombudet
Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	**Sentralenheten**
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Øvrige	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Likestillings- og diskrimineringsnemnda	
Forbrukertvistutvalget	
Barneombudet	

Finansdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Finansdepartementet	Finansdepartementet
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)	Direktoratet for økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet	Finanstilsynet
Skatteetaten	**Skattedirektoratet**
Statistisk sentralbyrå	Statistisk sentralbyrå
Tolletaten	**Tolldirektoratet**
Øvrige	Finansdepartementet

Forsvarsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Forsvarsdepartementet	Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg	Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt	Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsmateriell (FMA)	Forsvarsmateriell (FMA)
Forsvaret	Forsvarsstaben
Internasjonale operasjoner (lpl. 05.128)	Forsvarsstaben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Øvrige	Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Helse- og omsorgsdepartementet	Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse	Direktoratet for e-helse
Folkehelseinstituttet	Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet	Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen	Helseøkonomiforvaltningen
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten	Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning	Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn	Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk	Statens legemiddelverk
Statens strålevern	Statens strålevern
Øvrige	Helse- og omsorgsdepartementet
Bioteknologirådet	

Justis- og beredskapsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Justis- og beredskapsdepartementet	Justis- og beredskapsdepartementet
Direktoratet for nødkommunikasjon (DNK)	Direktoratet for nødkommunikasjon (DNK)
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Domstolene	**Domstoladministrasjonen**
Høyesterett	Høyesterett
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)	**Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)**
Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning	**Kontoret for voldsoffererstatning**
Kriminalomsorgen	**Kriminalomsorgsdirektoratet**
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 sør	
Hovedredningssentralen nord	
Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker	
Kontrollutvalgssekretariatet	
Sysselmannen på Svalbard	
Tilsynsrådet for advokatvirksomhet	

Klima- og miljødepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Klima- og miljødepartementet	Klima- og miljødepartementet
Miljødirektoratet	Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt	Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren	Riksantikvaren
Øvrige:	Klima- og miljødepartementet
Norsk Kulturminnefond	

Kommunal- og moderniseringsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Kommunal- og moderniseringsdepartementet	Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Datatilsynet	Datatilsynet
Departementenes servicesenter (DSS)	Departementenes servicesenter (DSS)
Direktoratet for byggkvalitet	Direktoratet for byggkvalitet
Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)	Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
Distriktssenteret – kompetansesenter for distriktsutvikling	**Distriktssentret – kompetansesenter for distriktsutvikling**
Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder	**Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder**
Fylkesmannen i Buskerud	Fylkesmannen i Buskerud
Fylkesmannen i Finnmark	Fylkesmannen i Finnmark
Fylkesmannen i Hedmark	Fylkesmannen i Hedmark
Fylkesmannen i Hordaland	Fylkesmannen i Hordaland

Fylkesmannen i Møre og Romsdal	Fylkesmannen i Møre og Romsdal
Fylkesmannen i Nordland	Fylkesmannen i Nordland
Fylkesmannen i Nord-Trøndelag	Fylkesmannen i Nord-Trøndelag
Fylkesmannen i Oppland	Fylkesmannen i Oppland
Fylkesmannen i Oslo og Akershus	Fylkesmannen i Oslo og Akershus
Fylkesmannen i Rogaland	Fylkesmannen i Rogaland
Fylkesmannen i Sogn og Fjordane	Fylkesmannen i Sogn og Fjordane
Fylkesmannen i Sør-Trøndelag	Fylkesmannen i Sør-Trøndelag
Fylkesmannen i Telemark	Fylkesmannen i Telemark
Fylkesmannen i Troms	Fylkesmannen i Troms
Fylkesmannen i Vestfold	Fylkesmannen i Vestfold
Fylkesmannen i Østfold	Fylkesmannen i Østfold
Husbanken	Husbanken
Husleietvistutvalget	**Husleietvistutvalget**
Kartverket	Kartverket
Sametinget	Sametinget
Statsbygg	Statsbygg
Valgdirektoratet	**Valgdirektoratet**
Øvrige	Kommunal- og moderniserinsdepartementet
Galdu – kompetansesenter for urfolks rettigheter	
Internasjonalt reindriftssenter	

Kulturdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Kulturdepartementet	Kulturdepartementet
Arkivverket (inkl. 8 statsarkiv)	Riksarkivet
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Kirkerådet	Kirkerådet
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**
Agder og Telemark bispedømme	Agder og Telemark bispedømme
Bjørgvin bispedømme	Bjørgvin bispedømme
Borg bispedømme	Borg bispedømme
Hamar bispedømme	Hamar bispedømme
Møre bispedømme	Møre bispedømme
Nidaros bispedømme	Nidaros bispedømme
Nord-Hålogaland bispedømme	Nord-Hålogaland bispedømme
Oslo bispedømme	Oslo bispedømme
Stavanger bispedømme	Stavanger bispedømme
Sør-Hålogaland bispedømme	Sør-Hålogaland bispedømme
Tunsberg bispedømme	Tunsberg bispedømme
Rikskonsertene	Rikskonsertene
Riksteatret	**Riksteatret**
Språkrådet	**Språkrådet**
Øvrige:	Kulturdepartementet
Det praktisk-teologiske seminar	
Kunst i offentlige rom (KORO)	
Norsk lokalhistorisk institutt	
Svalbard kirke	

Kunnskapsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Høgskolen i Bergen	Høgskolen i Bergen
Høgskolen i Hedmark	Høgskolen i Hedmark
Høgskolen i Lillehammer	Høgskolen i Lillehammer
Høgskolen i Molde	Høgskolen i Molde
Høgskolen i Oslo og Akershus	Høgskolen i Oslo og Akershus
Høgskulen i Sogn og Fjordane	Høgskulen i Sogn og Fjordane

Høgskolen Stord/Haugesund	Høgskolen Stord/Haugesund
Høgskolen i Sørøst-Norge	**Høgskolen i Sørøst-Norge**
Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold
Kunst- og designhøgskolen i Bergen	Kunst- og designhøgskolen i Bergen
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo
Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
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	Norsk utenrikspolitisk institutt
Sameskolen for Midt-Norge	Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Senter for IKT i utdanningen	Senter for IKT i utdanningen
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning	Senter for internasjonalisering av høyere utdanning
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statped	Statped
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø– Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
VOX	VOX
Øvrige	Kunnskapsdepartementet
De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)	
Sekretariatet for foreldreutvalget i grunnopplæringen (FUG)	
Vea blomsterdekoratørskole	

Landbruks- og matdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
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
Øvrige	Landbruks- og matdepartementet

Nærings- og fiskeridepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Nærings- og fiskeridepartementet	Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard	**Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard**
Fiskeridirektoratet m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)	Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Havforskningsinstituttet m/avd.	Havforskningsinstituttet
Justervesenet	Justervesenet
Konkurransetilsynet	Konkurransetilsynet
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES)	Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES)
Norsk Romsenter	**Norsk Romsenter**
Norges geologiske undersøkelse	Norges geologiske undersøkelse
Patentstyret	Patentstyret
Sjøfartsdirektoratet	Sjøfartsdirektoratet
Øvrige	Nærings- og fiskeridepartementet
Klagenemnda for industrielle rettigheter	
Norsk akkreditering	

Olje- og energidepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**

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

Samferdselsdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket	Jernbaneverket
Kystverket	Kystverket
Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)	Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Statens havarikommisjon for transport	Statens havarikommisjon for transport
Statens vegvesen	Vegdirektoratet
Statens jernbanetilsyn	Statens jernbanetilsyn
Øvrige	Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet:

Virksomhet:	**Forhandlingssted:**
Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
Fredskorpset	**Fredskorpset**
NORAD	NORAD
Øvrige	Utenriksdepartementet

Vedlegg 3

INTENSJONSERKLÆRING OM OMSTILLING UNDER TRYGGHET

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

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

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

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

Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men samtidig er det fortsatt mange uløste samfunnsoppgaver. Omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekomme innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en

endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet.

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

Vedlegg 4

PENSJONSGIVENDE VARIABLE TILLEGG IVERKSATT 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.**2016**)

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 56 000**.

Møllergata 10, 0179 Oslo
Telefon: 23 06 83 00
Internett: www.lostat.no
E-post: lostat@lostat.no

Trykk: bk.no