

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

Med lønnsplanhefte nr. 53 B

Innhold

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2016 - 30. april 2018.....	5
1 Sentrale bestemmelser.....	5
1.1 Innledning.....	5
1.1.1 Parter	5
1.1.2 Omfang.....	5
1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen	5
1.1.4 Ekstraerverv	5
1.2 Stillingsplassering	5
1.2.1 Lønnsrammer	5
1.2.2 Lønnsplaner.....	5
1.3 Endringer i perioden.....	5
1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	5
2 Lokale bestemmelser.....	6
2.1. Parter	6
2.2 Forhandlingssteder	6
2.3. Lokal lønnspolitikk	6
2.4 Virkeområde.....	7
2.5 Lokale forhandlinger	7
2.5.1 Årlige forhandlinger	7
2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere	7
2.5.3 Særlige grunnlag	7
2.5.4 Virkemidler	8
2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.	8
2.6 Forhandlingsregler	9
2.6.1 Krav.....	9
2.6.2 Frist.....	9
2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1.....	9
2.6.4 Utsettelse og avslutning	9
2.6.5 Protokoll.....	10
2.7 Tvist.....	10
2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1	10
2.7.2 Statens lønnsutvalg.....	10
2.7.3 Særavtaler.....	10
2.7.4 Rettstvist.....	10

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

AKADEMIKERNE

5 Diverse	24
5.1 Boliglån	24
5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak	24
5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling	25
5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring	25
5.3.2 Kompetanseutvikling	25
5.3.3 Retningslinjer for avsetningene	25
5.4 Omstilling og effektivisering i staten	25
5.5 Inn i tariffområdet	25
5.6 Seniorpolitiske tiltak	26
5.6.1 Staten	26
5.6.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler	27
5.7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	27
6 Avtalefestet ferie	27
7 Varighet	28
8 Rettstvist	28
9 Protokolltilførsler	29
Vedlegg 1 Lønnsplanhefte nr. 53 B	31
Vedlegg 2 Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2016-2018	63
Vedlegg 3 Intensjonserklæring om omstilling under trygghet	70
Vedlegg 4 Pensjonsgivende variable tillegg	71

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 Akademikerne på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for lærlinger og 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 Stillingsplassering

1.2.1 Lønnsrammer

Lønnsrammer, se vedlegg 1.

1.2.2 Lønnsplaner

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

1.3 Endringer i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden.

1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

nominelle lønnsutvikling for 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) Nytt lønnsystem implementeres, jf. protokolltilførsel nr. 2.

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.

Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet¹. Drøfting må skje i god tid før forhandlingene starter.

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 lønnsystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. **I den lokale lønnspolitikken kan bruk av arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet, også benyttes.**

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en

¹ Det kan delegeres til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet etter hovedavtalen § 4 nr. 3: "Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten."

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.

Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KMD og Akademikerne.

- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler.

Med virkning fra **1. oktober 2017** er KMD og Akademikerne enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **0,85%** pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2017**.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Oppnås det ikke enighet, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen. Det settes opp protokoll fra møtet.

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

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

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 de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.
 - 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 tilstå 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 av lønsmessig art brukes:

- a) **Generelt tillegg til alle ansatte.**
- b) **Gruppetillegg.**
- c) **Individuelle tillegg**
- d) **Endret plassering i lønnsramme**
- e) Tilstå tilleggsansiennitet
- f) Stillinger kan omgjøres til en annen stillingskode.
- g) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- h) Opprette og endre særavtaler.

Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.
De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.
2. Ved lønsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering 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 ev. 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 sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønsmessige 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 til orientering.

2.7 Tvist

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

Uenighet på delegert nivå **avgjøres** av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.

2.7.2 Statens lønnsutvalg

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

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg, skal KMD og Akademikerne orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

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

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

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet. Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.

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. **Årslønn er individuelt avtalt lønn**, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene. **Avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg, bl.a. gitt som B-tillegg før 1. mai 2016, som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver, e.l.** Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende **heltidsstilling**.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Tjenesteansiennitet er:
 - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
 - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
 - Tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
 - Permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggsansiennitet er:
 - Ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.
 - Bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen **§ 4 nr. 2 og 3**.
8. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
9. Som samboere regnes:
 - To personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
 - To personer med felles barn og felles bolig.Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskedeforsikringsloven. 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 lønns plassering. 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 deltidstilling til heltidstilling 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 arbeidsoppgaver 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 **med minimum kr 420 000 i årslønn**, 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.

Godskrivning 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 utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. KMD kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 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 døgnns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

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

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

- c) Sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.
Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjenning før ordningene trer i kraft.
Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

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. 22.00-06.00 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 for beregnet reisetid.
Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50% for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 9 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønnsdagen 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 opprykkbestemmelser.

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling 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 skjønne, skal ikke utbetales.

Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen 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, velferdspenmisjon 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 lønsmessige 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) Følger dem de er satt til å lede.
 - b) Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).
 - c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.
5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet

avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til 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 godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

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

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

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfriday. Dagsverket regnes med i turnus.

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

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

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr 52,00 pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.
Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:
Fra kl. 06.00-20.00 kr 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 såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd om hviletid.
Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.
Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.
2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.
For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter § 15 nr. 5 pr. løpende time.

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

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.
En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7.

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

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

En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for 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 slutfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

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

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter 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):
 - Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.
 - Hvert barn under 25 år: 4 G.
 - Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.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 fratte med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på 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 tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.

4.2.7 Regulering

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

4.3 Variable tillegg

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

5 Diverse

5.1 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

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 lønsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes

ved at arbeidstakerne trekkes kr 400,- i brutto årslønn 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 millioner 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 millioner 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. Den enkelte arbeidstaker skal 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) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

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 ivarettatt, for eksempel ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske, jule- og nyttårshelgen.
10. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
11. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.
12. For grupper av arbeidstakere hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.
13. Ordningen med avtalefestet ferie for stillinger i statlige grunn- og videregående skoler skal gjennomføres på følgende måte:
De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger øker, og anses 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. Denne rammen fordeles til forhandlingsstedene.
- Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.
- Innenfor den sentralt fastsatte rammen 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 legger til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten.
- Systemet skal ha samme transparens 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 implementeres i hovedtariffavtalen i mellomoppgjøret 2017.

NR. 3

Dersom det i tariffperioden foretas endringer i den offentlige tjenestepensjonsordningen som har betydning for AFP i staten, er Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Akademikerne enige om å foreta tilpasninger i tråd med endringene.

NR. 4

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å modernisere lønssystemet, i tråd med det mandatet som er avtalt i protokolltilførsel nr. 2 i hovedtariffavtalen for perioden 1. mai 2016 til 30. april 2018. Partene er enige om at arbeidet skal bygge på rapporten fra den partssammensatte gruppe som ble overlevert i februar 2017.

Partene fastsetter den nærmere organiseringen av, rammene og tidsplan for arbeidet innen utgangen av juni 2017. Arbeidet skal ved behov også omfatte nødvendige tilpasninger av forhandlingssystemet til de endringer som gjøres i lønssystemet.

Arbeidet skal gjennomføres slik at det kan legges til grunn i forbindelse med forhandlingene om hovedtariffoppgjøret våren 2018.

NR. 5

Ansatt i stillingskode som utgår, overføres til en stillingskode på tilsvarende nivå og i henhold til den lokale lønnspolitikken, i samme lønnsramme eller samme lønns spenn. Overføringen skal ikke medføre nedgang i lønn. Overføringen avtales av partene i lokale forhandlinger.

Dersom lønnsrammen til den tidligere stillingskoden ikke lenger finnes, må spørsmålet legges frem for de sentrale partene for avgjørelse.

NR. 6

Partene er enige om å konvertere lønnsrammene i lønnsplanheftet ved å sette inn prosentpåslag ved ansiennitetsopprykkene.

Utformingen skal skje slik at lønnsutviklingen blir tilsvarende som om lønnsrammene i hovedtariffavtalen for Akademikerne pr. 1. mai 2016, hadde blitt videreført.

Inngangsverdien for prosentpåslagene må derfor være den samme for alle ansiennitetsopprykk.

Grunnlaget for konverteringen er lønnstabellen for Akademikerne pr. 1. mai 2016.

Konverteringen skal gjennomføres av KMD og forelegges Akademikerne innen utgangen av mai 2017.

Vedlegg 1

Lønnsplanhefte nr. 53 B

Lønnsplan

--	--	--	--	--

3.1 - GJENNOMGÅENDE STILLINGER

90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder		382 900	
1054	Kontorsjef		412 600	
1056	Økonomisjef		412 600	
1055	Personalsjef		412 600	
1058	Administrasjonssjef		412 600	
1057	Informasjonssjef		412 600	
1407	Avdelingsleder		425 900	
1059	Underdirektør		439 600	
1211	Seksjonssjef		439 600	
1477	Regiondirektør		454 700	
1060	Avdelingsdirektør		470 000	
1061	Assisterende direktør		470 000	
1062	Direktør		470 000	
1538	Fagdirektør		470 000	

90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		425 900	

90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		349 400	
1433	Seniorsekretær		367 400	
1071	Kontorleder		382 900	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		425 900	
1077	Hovedbibliotekar		454 700	

90.207 BETJENT

1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		349 400	

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		367 400	
1087	Overingeniør		454 700	
1181	Senioringeniør		494 800	
1088	Sjefingeniør		563 500	

90.302 TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER

1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		349 400	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		419 100	
1094	Overarkitekt		470 000	
1182	Seniorarkitekt		494 800	
1095	Sjefarkitekt		584 300	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

90.309 TEKNISK
LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		349 400	

90.312 GRAFISK DESIGN

1104	Fotoleder		349 400	
------	-----------	--	---------	--

90.400 FORSKER

1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		532 400	
1183	Forsker		605 800	
1111	Forskningssjef		632 500	

90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		349 400	
1513	Seniorforskningstekniker		349 400	
1514	Ledende forskningstekniker		349 400	

90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		400 100	
1364	Seniorrådgiver		512 700	

90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		400 100	
------	---------------	--	---------	--

90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		446 900	
------	-----------------	--	---------	--

90.600 ARBEIDERSTILLINGER

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

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

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		349 400	
1119	Formann		349 400	
1120	Mester		349 400	

90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		349 400	
1124	Kjøkkensjef		349 400	

90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		349 400	
1128	Husøkonom		353 700	

90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		349 400	
1132	Renholdsleder		353 700	

90.801 SOSIALSEKRETÆR,
SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2

90.805 STATLIGE BARNEHAGER

0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		382 900	
0948	Styrer		406 100	

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

90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE

0790	Bedriftssykepleier		406 100	
1282	Bedriftsfysioterapeut		406 100	
0791	Bedriftslege		494 800	
0792	Bedriftsoverlege		532 400	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		349 400	
1137	Driftsleder		349 400	

90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE,
LÆRLINGER, ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		230 640*	
	mellom 17 og 18 år		245 055*	
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		291 900	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		

3.2 – HØYESTERETT

91.001 DIVERSE STILLINGER

1142	Protokollsekretær		372 400	
1312	Utredningsleder		605 800	

3.3 – REGJERINGSADVOKATEMBETET

91.002 ADVOKAT

0257	Advokatfullmektig		419 100	
0258	Advokat		573 700	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		1 001 600	

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		462 000	
1217	Underdirektør		512 700	
1218	Avdelingsdirektør		553 200	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

00.102 SPESIALSTILLINGER

1220	Spesialrådgiver		785 000	
1221	Lovrådgiver JD		573 700	
1222	Lovrådgiver FIN		573 700	
1365	Informasjonssjef		439 600	
1436	Rådgiver		425 900	
1448	Seniorrådgiver		512 700	
1535	Kommunikasjonssjef		553 200	
1536	Folkerettsrådgiver UD		573 700	
1539	Fagdirektør		563 500	
1554	Kontorsjef hos Sivilombudsmannen		553 200	

3.5 - LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER

FINANSDEPARTEMENTET

SKATTEETATEN

02.200 DIVERSE STILLINGER

0037	Likningsrevisor		377 300	
1223	Skatterevisor		425 900	
1224	Spesialrevisor		446 900	
1413	Skattejurist		425 900	
1501	Seniorskattejurist		503 800	
1516	Seniorrevisor		446 900	

TOLLETATEN

02.310 DIVERSE STILLINGER

0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		412 600	
0052	Tollrevisor		425 900	
0053	Tolloverinspektør		432 700	
1414	Spesialrevisor		439 600	
1279	Seksjonsleder		439 600	
1280	Avdelingssjef		503 800	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	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		425 900	
1558	Major/Orlogskaptein II	LR49		
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		454 700	
1522	Oberst/Kommandør		494 800	
1523	Brigader/Flaggkommandør		522 400	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		584 300	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		632 500	

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		
1559	Korporal/Ledende konstabel II	LR46		
1564	Sersjant, Kvartermester	LR48		
1565	Seniorsersjant/ Seniorkvartermester	LR47		
1566	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	LR36		
1579	Oversjersant/Vingsersjant/ Skvadronmester II	LR35		
1567	Stabssersjant/Flotiljemester	LR37		
1580	Stabssersjant/Flotiljemester II	LR38		
1568	Kommandørsersjant/Orlogsmester		425 900	
1581	Kommandørsersjant/ Orlogsmester II	LR49		
1569	Sersjantmajor, Flaggmester		454 700	

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.

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

05.128

INTERNASJONALE
OPERASJONER

1226	Vervet (menig, korporal)		295 500	
1451	Spesialmedarbeider		310 700	
1228	Fenrik		314 900	
1230	Løytnant		345 400	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		367 400	
1450	Internasjonal rådgiver		377 300	
1527	Major/Orlogskaptein		419 100	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		486 100	
1529	Oberst/Kommandør		532 400	
1530	Brigader/Flaggkommandør		563 500	
1570	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel		295 500	
1571	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel		306 700	
1572	Korporal/Ledende konstabel		314 900	
1573	Sersjant/Kvartermester		330 000	
1574	Seniorsersjant/ Seniorkvartermester		337 600	
1575	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester		345 400	
1576	Stabssersjant/Flottiljemester		367 400	
1577	Kommandørsersjant,/Orlogsmester		419 100	
1578	Sersjantmajor, Flaggmester		486 100	

05.200

FORSYNINGSTJENESTE

0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent		349 400	
0164	Lagerkontrollør		349 400	
0162	Maskinsjef		349 400	
0163	Lagerleder		349 400	
0166	Transportleder		349 400	
0168	Lagersjef		353 700	
0169	Skipsfører		353 700	
0171	Førsteinspektør		358 200	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

05.206 TEKNISK
VEDLIKEHOLDSTJENESTE

1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger		349 400	
0179	Driftsassistent		349 400	
0176	Kvalitetsleder		358 200	
0174	Verkstedsleder		358 200	
0175	Driftskordinator		358 200	

05.210 DRIFTS- OG
VEDLIKEHOLDSPERSONALE

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

05.216 SAMBANDS- OG VARSLINGS-
TJENESTE

0184	Sambandsleder		349 400	
0185	Varslingsleder		349 400	
1145	Radioleder		349 400	
0186	Varslingskontrollør		349 400	

05.221 VAKT - BRANN - HAVARI

0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester		349 400	
0190	Overbrannmester		349 400	

05.230 HELSETJENESTEN

1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		2
0205	Spesiallege		477 800	
1281	Klinikkjef		494 800	
0207	Overlege		522 400	

VOKSENOPLÆRINGEN

05.236 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1187	Undervisningsinspektør		419 100	
0214	Rektor		462 000	

05.240 UNDERVISNINGSSILLINGER

0229	Hovedlærer		412 600	
------	------------	--	---------	--

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

**SIVILE STILLINGER INNEN
FORSVARET**

05.245 DIVERSE SIVILE STILLINGER

0226	Redaksjonssjef		400 100	
0228	Redaktør		432 700	

JUSTIS- OG BEREDSKAPS-DEPARTEMENTET

DOMSTOLENE

08.010 DOMMERFULLMEKTIG

0247	Dommerfullmektig		412 600	
------	------------------	--	---------	--

PÅTALEMYNDIGHETEN

08.120 STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT

0253	Statsadvokat		605 800	
0254	Førstestatsadvokat		655 300	

**DEN MILITÆRE
PÅTALEMYNDIGHET**

08.130 KRIGSADVOKAT,
GENERALADVOKAT

1541	Førstekrigsadvokat		532 400	
0256	Generaladvokat		573 700	

SYSSELMANNSETATEN

08.150 DIVERSE STILLINGER

0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		439 600	
1268	Miljøvernsjef		439 600	
1169	Sysselmannsoverbetjent		470 000	
0261	Ass. sysselmann		477 800	
0262	Sysselmann		573 700	

JORDSKIFTERETTENE

08.160 DIVERSE STILLINGER

1551	Jordskiftedommerfullmektig		412 600	
0455	Jordskiftedommer		470 000	
1467	Jordskifterettsleder		512 700	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

KRIMINALOMSORGEN

08.200 STRAFFEGJENNOMFØRING

0281	Miljøassistent	LR02		
1201	Miljøterapeut	LR15		
0808	Miljøterapeut	LR17		2
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		349 400	
0265	Fengselsførstebetjent		425 900	
1542	Fengselsoverbetjent		454 700	
0266	Fengselsinspektør		454 700	

08.201 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0272	Driftssjef		382 900	
1502	Ass. fengselsleder		462 000	
1503	Ass. friomsorgsleder		470 000	
1453	Friomsorgsleder		486 100	
1452	Fengselsleder		486 100	

08.202 DIVERSE STILLINGER

0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		362 800	
0278	Underverksmester		394 300	
1415	Verksmester		406 100	

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		439 600	
1455	Politiførstebetjent		439 600	
0287	Politioverbetjent		470 000	
1456	Politioverbetjent		470 000	

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

Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

08.306

**POLITIEMBETSMENN OG ANDRE
POLITISTILLINGER**

0288	Politifullmektig		412 600	
1245	Politiadvokat		470 000	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		477 800	
0290	Politiinspektør		477 800	
0326	Lensmann		512 700	
1243	Politistasjonssjef		512 700	
1480	Sjef for Politihøgskolen		512 700	
1543	Politiadvokat 2		584 300	
0295	Visepolitimester		594 400	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		617 800	
0292	Politimester		617 800	

08.307

SIVILE STILLINGER

0302	Stallbetjent	LR03		
1416	Grensekontrollør	LR17		
1531	Arrestforvarer	LR17		
1342	Ledende arrestforvarer		372 400	
0318	Skriftgransker		372 400	
0296	Politirevisor		412 600	
1552	Spesialetterforsker		470 000	
1504	Namsfogd		512 700	

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

08.308

INTERNASJONALE OPPDRAG MV.

1392	Internasjonal rådgiver		446 900	
------	------------------------	--	---------	--

**DIREKTORATET FOR
SAMFUNNSSIKKERHET OG
BEREDSKAP**

08.401

SIVILFORSVARSTJENESTEN

0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		377 300	
0332	Sivilforsvarsinspektør		406 100	
1482	Distriktssjef		477 800	

GRENSEKOMMISSARIATET

08.800

DIVERSE STILLINGER

0345	Grenseinspektør		394 300	
------	-----------------	--	---------	--

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

REDNINGSTJENESTEN

08.900 REDNINGSLEDER

0348	Redningsleder		377 300	
0349	Redningsinspektør		388 300	

UTLENDINGSNEMNDA

08.950 UMLENDINGSNEMNDA

1425	Nemndleder		667 300	
------	------------	--	---------	--

KULTURDEPARTEMENTET

KULTURINSTITUSJONER M. M.

09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0351	Riksteatersjef		715 400	
------	----------------	--	---------	--

ARKIVERKET

09.856 ARKIVARER

0353	Statsarkivar		532 400	
------	--------------	--	---------	--

NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER

09.870 DIVERSE STILLINGER

0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2

Ved tilsetting som 0941 Restaureringsassistent 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		667 300	
1432	Tvisteløser		667 300	

DEPARTEMENTENES SIKKERHETS- OG SERVICEORGANISASJON (DSS)

10.510 VAKT- OG
RESEPSJONSPERSONALE

1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent		362 800	
1338	Vaktleder		377 300	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

FYLKESMANNSEMBETENE

10.520 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0129	Assisterende fylkesmann		632 500	
------	-------------------------	--	---------	--

10.525 DIVERSE STILLINGER

0382	Fylkesagronom		400 100	
0434	Fylkesskogmester		400 100	
0822	Fylkessykepleier		432 700	
0435	Fylkesskogsjef		494 800	
0774	Ass. Fylkeslege		573 700	
0779	Fylkeslege		667 300	

LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

MATTILSYNET

11.315 DIVERSE STILLINGER

1497	Inspektør		349 400	
1498	Førsteinspektør		382 900	
1499	Seniorinspektør		419 100	
1500	Distriktssjef		432 700	
1544	Spesialinspektør		512 700	

KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

STATENS VEGVESEN

13.415 DIVERSE STILLINGER

0676	Inspektør		349 400	
------	-----------	--	---------	--

HAVARIKOMMISJONEN

13.700 HAVARIKOMMISJONEN

0711	Havariinspektør		470 000	
------	-----------------	--	---------	--

KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET

13.900 DIVERSE STILLINGER

0101	Maskinist		349 400	
0103	Styrmann		349 400	
0106	Skipsfører		349 400	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

13.910 LOSTJENESTE

1335	Statslosaspirant	LR12		
0110	Losformidler		349 400	
0108	Trafikkleder		406 100	
0111	Statslos		406 100	

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET

ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

14.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0717	Overlege		522 400	
1301	Overtannlege		522 400	
1250	Rådgivende overlege		522 400	
1395	Rådgivende overtannlege		522 400	
1348	Sjefslege		563 500	

TRYGDERETTEN

14.180 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1349	Rettsfullmektig		412 600	
0725	Rettsmedlem		643 900	
1350	Avdelingsleder		667 300	
1419	Nestleder		667 300	
1420	Leder		667 300	

ARBEIDSTILSYNET

14.190 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0356	Overlege		522 400	
------	----------	--	---------	--

14.210 DIVERSE STILLINGER

1343	Inspektør		377 300	
1371	Seniorinspektør		439 600	

UTENRIKSDEPARTEMENTET

UTENRIKSTJENESTEN

15.100 DIVERSE STILLINGER

0886	Generalkonsul		680 200	
1507	Ambassadør		680 200	

15.120 OBSERVATØRER M.V. I
INTERNASJONALE OPPDRAG

1305	Sendelagsleder		542 900	
------	----------------	--	---------	--

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

SKOLEVERKET

17.150

REKTOR, INSPEKTØR

0958	Studieinspektør		394 300	
0955	Undervisningsinspektør		394 300	
1401	Avdelingsleder		412 600	
0953	Rektor		425 900	

17.165

UNDERVISNINGSSILLINGER

1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	LR02		
0961	Lærer	LR27		
0962	Adjunkt	LR28		
0963	Adjunkt med opprykk	LR29		
0965	Lektor	LR30		
0966	Lektor	LR31		
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning		349 400	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		367 400	
1402	Rådgiver, sosiallærer		382 900	

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

17.200

SPESIALPEDAGOGISKE
KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1472	Musikkterapeut		432 700	

STATLIGE SKOLER

17.220

DIVERSE STILLINGER

0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
------	------------------	------	--	---

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

**UNIVERSITETER, HØGSKOLER
OG FORSKNINGS-
INSTITUSJONER**

17.500

**FAGLIGE-ADMINISTRATIVE
LEDERSTILLINGER**

1206	Undervisn.leder		394 300	
1003	Avdelingsleder		394 300	
1197	Studiesjef		400 100	
1473	Studieleder		462 000	
1004	Rektor		470 000	
1006	EDB-sjef		477 800	
1475	Instituttleder		494 800	
1474	Dekan		512 700	

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		406 100	
1012	Høgskoledosent		512 700	
1532	Dosent		605 800	
1013	Professor		605 800	
1404	Professor		738 400	

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

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

Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KMD.

17.511

TANNLEGE

1015	Instruktørtannlege		446 900	
1016	Spesialtannlege		486 100	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		470 000	
1260	Avdelingstannlege		512 700	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		349 400	
1020	Vitenskapelig assistent		382 900	
1378	Stipendiat		425 900	

Merknad: Ved tilsetning fra 1. mai 2012 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum kr 436 900, 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		

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

17.550 DIVERSE STILLINGER

0389	Fagkonsulent		349 400	
1029	Avdelingsleder		349 400	
0400	Driftsleder		349 400	

17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

1379	Klinikksekretær	LR09		
1545	Tannhelsesekretær	LR09		
1032	Instruktørtannpleier	LR15		
1533	Tannpleier	LR15		2
1033	Klinikkavdelingsleder		349 400	

Merknad: Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580 SKIPSPERSONELL

1035	Skipsfører		349 400	
------	------------	--	---------	--

METEOROLOGISK INSTITUTT

17.700 DIVERSE STILLINGER

1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder		372 400	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

18.380 FYLKESNEMNDENE

1177	Leder av fylkesnemnda		667 300	
------	-----------------------	--	---------	--

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		353 700	
1491	Ass. leder		377 300	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		406 100	
1493	Leder		412 600	

18.386 KLINISK TJENESTE - DIV.
STILLINGER

1494	Sosionom	LR15		2
1495	Barnevernspedagog	LR15		2
1508	Vernepleier	LR15		2
1496	Klinisk barnevernspedagog	LR18		2
1509	Spesialutdannet vernepleier	LR18		2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	LR18		2

NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET

FISKERIDIREKTORATET

19.410 DIVERSE STILLINGER

0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		372 400	
1546	Seniorinspektør		419 100	

HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

STATENS HELSETILSYN

21.100 DIVERSE STILLINGER

0738	Fagsjef		532 400	
------	---------	--	---------	--

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

HELSEDIREKTORATET

21.115 DIVERSE STILLINGER

1553	Pasient- og brukerombud		522 400	
------	-------------------------	--	---------	--

KLINISK HELSE

21.200 LEGESTILLINGER

0781	Underordnet lege	LR20		1
0773	Lege		412 600	
0777	Spesiallege		477 800	
0782	Overlege		522 400	
0784	Avdelingsoverlege		573 700	

21.202 TANNLEGESTILLINGER

0787	Spesialtannlege		477 800	
------	-----------------	--	---------	--

21.203 PSYKOLOG

0794	Psykolog		439 600	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		494 800	
0795	Spesialpsykolog		503 800	
0796	Sjefpsykolog		522 400	

21.204 SPESIALPERSONALE

0800	Avdelingsveterinær		454 700	
0736	Legemiddelinspektør		486 100	

21.205 SYKEPLEIEPERSONALE

0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		425 900	
0820	Oversykepleier		432 700	

21.206 HJELPEPLEIER M.V.

0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		

21.207 FYSIOTERAPEUT

0832	Fysioterapeut	LR15		2
0834	Avdelingsleder, fysioterapeut		406 100	

21.208 OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT

1254	Avdelingsergoterapeut		406 100	
------	-----------------------	--	---------	--

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Lønn fra kr	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
----------------------------	---------------------	------------	-------------	---

21.209 BIOINGENIØR

0844	Bioingeniør	LR15		2
0846	Avdelingsbioingeniør		406 100	
0847	Sjefbioingeniør		432 700	

21.210 RØNTGENPERSONELL

0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		419 100	

Lønnsrammer

Se protokolltilførsel nr. 6 ovenfor.

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 02	1	288 300	1,2%		2,5%		3,7%		5,0%		6,4%	9,2%						10,5%	11,9%	13,1%	15,7%
	2	291 900	1,2%		2,5%		3,7%		5,1%		6,4%	9,2%						10,5%	11,8%	13,1%	15,7%
	3	295 500	1,2%		2,5%		3,8%		5,1%		6,6%	9,1%						10,4%	11,7%	12,9%	15,5%
	4	299 100	1,2%		2,5%		3,9%		5,3%		6,6%	9,1%						10,3%	11,6%	12,9%	15,5%
	5	302 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,5%	9,0%						10,2%	11,5%	12,7%	15,4%
	6	306 700	1,3%		2,7%		3,9%		5,2%		6,4%	8,8%						10,1%	11,3%	12,6%	15,3%
	7	310 700	1,4%		2,6%		3,8%		5,0%		6,2%	8,7%						9,9%	11,2%	12,5%	15,3%
	8	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%		6,0%	8,4%						9,7%	11,0%	12,3%	15,2%
9-	333 700-																				

LR 03	1	291 900	1,2%		2,5%		3,7%		5,1%		6,4%	9,2%						10,5%	11,8%	15,7%	
	2	295 500	1,2%		2,5%		3,8%		5,1%		6,6%	9,1%						10,4%	11,7%	15,5%	
	3	299 100	1,2%		2,5%		3,9%		5,3%		6,6%	9,1%						10,3%	11,6%	15,5%	
	4	302 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,5%	9,0%						10,2%	11,5%	15,4%	
	5	306 700	1,3%		2,7%		3,9%		5,2%		6,4%	8,8%						10,1%	11,3%	15,3%	
	6	310 700	1,4%		2,6%		3,8%		5,0%		6,2%	8,7%						9,9%	11,2%	15,3%	
	7	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%		6,0%	8,4%						9,7%	11,0%	15,2%	
	8	318 700	1,2%		2,4%		3,5%		4,7%		5,9%	8,4%						9,6%	11,0%	15,3%	
9-	337 600-																				

LR 04	1	291 900	1,2%		2,5%		3,7%		5,1%		6,4%	9,2%						10,5%	11,8%	13,1%	17,0%
	2	295 500	1,2%		2,5%		3,8%		5,1%		6,6%	9,1%						10,4%	11,7%	12,9%	16,9%
	3	299 100	1,2%		2,5%		3,9%		5,3%		6,6%	9,1%						10,3%	11,6%	12,9%	16,8%
	4	302 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,5%	9,0%						10,2%	11,5%	12,7%	16,8%
	5	306 700	1,3%		2,7%		3,9%		5,2%		6,4%	8,8%						10,1%	11,3%	12,6%	16,8%
	6	310 700	1,4%		2,6%		3,8%		5,0%		6,2%	8,7%						9,9%	11,2%	12,5%	16,8%
	7	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%		6,0%	8,4%						9,7%	11,0%	12,3%	16,7%
	8	318 700	1,2%		2,4%		3,5%		4,7%		5,9%	8,4%						9,6%	11,0%	12,4%	16,8%
9-	341 400-																				

LR 09	1	302 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,5%	7,7%						10,2%	11,5%		15,4%
	2	306 700	1,3%		2,7%		3,9%		5,2%		6,4%	7,6%						10,1%	11,3%		15,3%
	3	310 700	1,4%		2,6%		3,8%		5,0%		6,2%	7,4%						9,9%	11,2%		15,3%
	4	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%		6,0%	7,2%						9,7%	11,0%		15,2%
	5	318 700	1,2%		2,4%		3,5%		4,7%		5,9%	7,1%						9,6%	11,0%		15,3%
	6	322 500	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	7,1%						9,7%	11,1%		15,5%
	7	326 200	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	7,1%						9,8%	11,2%		15,7%
	8	330 000	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	7,2%						9,9%	11,3%		16,0%
9-	349 400-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 10	1	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%		6,0%	7,2%		8,4%				9,7%	11,0%		13,8%
	2	318 700	1,2%		2,4%		3,5%		4,7%		5,9%	7,1%		8,4%				9,6%	11,0%		13,8%
	3	322 500	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	7,1%		8,3%				9,7%	11,1%		13,9%
	4	326 200	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	7,1%		8,4%				9,8%	11,2%		14,2%
	5	330 000	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	7,2%		8,5%				9,9%	11,3%		14,3%
	6	333 700	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%		6,0%	7,3%		8,7%				10,1%	11,6%		14,7%
	7	337 600	1,1%		2,3%		3,5%		4,8%		6,1%	7,5%		8,8%				10,3%	11,8%		15,0%
	8	341 400	1,2%		2,3%		3,6%		4,9%		6,3%	7,6%		9,1%				10,5%	12,2%		15,5%
9-	358 200-																				

LR 11	1	318 700			1,2%				2,4%			3,5%						4,7%	7,1%		
	2	322 500			1,1%				2,3%			3,5%						4,7%	7,1%		
	3	326 200			1,2%				2,3%			3,5%						4,7%	7,1%		
	4	330 000			1,1%				2,3%			3,5%						4,7%	7,2%		
	5	333 700			1,2%				2,3%			3,5%						4,7%	7,3%		
	6	337 600			1,1%				2,3%			3,5%						4,8%	7,5%		
	7	341 400			1,2%				2,3%			3,6%						4,9%	7,6%		
	8	345 400			1,2%				2,4%			3,7%						5,0%	7,8%		
9-	341 400-																				

LR 12	1	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%			7,2%									
	2	318 700	1,2%		2,4%		3,5%		4,7%			7,1%									
	3	322 500	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%			7,1%									
	4	326 200	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%			7,1%									
	5	330 000	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%			7,2%									
	6	333 700	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%			7,3%									
	7	337 600	1,1%		2,3%		3,5%		4,8%			7,5%									
	8	341 400	1,2%		2,3%		3,6%		4,9%			7,6%									
9-	337 600-																				

LR 14	1	314 900	1,2%		2,4%		3,6%		4,8%		6,0%	8,4%						9,7%	11,0%	15,2%
	2	318 700	1,2%		2,4%		3,5%		4,7%		5,9%	8,4%						9,6%	11,0%	15,3%
	3	322 500	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	8,3%						9,7%	11,1%	15,5%
	4	326 200	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	8,4%						9,8%	11,2%	15,7%
	5	330 000	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%		5,9%	8,5%						9,9%	11,3%	16,0%
	6	333 700	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%		6,0%	8,7%						10,1%	11,6%	16,4%
	7	337 600	1,1%		2,3%		3,5%		4,8%		6,1%	8,8%						10,3%	11,8%	16,8%
	8	341 400	1,2%		2,3%		3,6%		4,9%		6,3%	9,1%						10,5%	12,2%	17,2%
9-	362 800-																			

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 15	1	353 700	1,3%		2,6%		3,9%		5,3%		6,7%	8,3%	9,8%			11,5%		16,7%			
	2	358 200	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,9%	8,4%	10,1%			11,7%		17,0%			
	3	362 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,5%		7,0%	8,7%	10,3%			11,9%		17,4%			
	4	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%		7,3%	8,9%	10,5%			12,3%		17,8%			
	5	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%		7,4%	9,0%	10,8%			12,5%		18,0%			
	6	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%		7,6%	9,4%	11,1%			12,9%		18,4%			
	7	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%		7,8%	9,5%	11,2%			13,0%		18,8%			
	8	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%		7,9%	9,7%	11,4%			13,2%		19,0%			
9-	412 600-																				

LR 16	1	326 200	1,2%	2,3%		3,5%		4,7%		5,9%		7,1%						11,2%			
	2	330 000	1,1%	2,3%		3,5%		4,7%		5,9%		7,2%						11,3%			
	3	333 700	1,2%	2,3%		3,5%		4,7%		6,0%		7,3%						11,6%			
	4	337 600	1,1%	2,3%		3,5%		4,8%		6,1%		7,5%						11,8%			
	5	341 400	1,2%	2,3%		3,6%		4,9%		6,3%		7,6%						12,2%			
	6	345 400	1,2%	2,4%		3,7%		5,0%		6,4%		7,8%						12,4%			
	7	349 400	1,2%	2,5%		3,8%		5,2%		6,6%		8,0%						12,9%			
	8	353 700	1,3%	2,6%		3,9%		5,3%		6,7%		8,3%						13,1%			
9-	362 800-																				

LR 17	1	333 700	1,2%	2,3%	3,5%	4,7%		6,0%		7,3%		8,7%						10,1%		14,7%	
	2	337 600	1,1%	2,3%	3,5%	4,8%		6,1%		7,5%		8,8%						10,3%		15,0%	
	3	341 400	1,2%	2,3%	3,6%	4,9%		6,3%		7,6%		9,1%						10,5%		15,5%	
	4	345 400	1,2%	2,4%	3,7%	5,0%		6,4%		7,8%		9,2%						10,9%		15,8%	
	5	349 400	1,2%	2,5%	3,8%	5,2%		6,6%		8,0%		9,6%						11,1%		16,2%	
	6	353 700	1,3%	2,6%	3,9%	5,3%		6,7%		8,3%		9,8%						11,5%		16,7%	
	7	358 200	1,3%	2,6%	4,0%	5,3%		6,9%		8,4%		10,1%						11,7%		17,0%	
	8	362 800	1,3%	2,6%	4,0%	5,5%		7,0%		8,7%		10,3%						11,9%		17,4%	
9-	382 900-																				

LR 18	1	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%	7,6%	9,4%					11,1%		12,9%		16,5%	
	2	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%	7,8%	9,5%					11,2%		13,0%		16,7%	
	3	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%	7,9%	9,7%					11,4%		13,2%		17,1%	
	4	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%	8,0%	9,7%					11,5%		13,3%		17,2%	
	5	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%	8,1%	9,9%					11,7%		13,6%		17,5%	
	6	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%	8,2%	10,0%					12,0%		13,8%		17,7%	
	7	412 600	1,6%		3,2%		4,9%		6,5%	8,3%	10,2%					12,0%		13,9%		17,8%	
	8	419 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%	8,5%	10,2%					12,1%		14,0%		18,1%	
9-	439 600-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 20	1	353 700	1,3%		2,6%		5,3%	6,7%	8,3%	9,8%	13,1%	16,7%	18,5%	22,3%							
	2	358 200	1,3%		2,6%		5,3%	6,9%	8,4%	10,1%	13,4%	17,0%	18,9%	22,7%							
	3	362 800	1,3%		2,6%		5,5%	7,0%	8,7%	10,3%	13,7%	17,4%	19,3%	23,2%							
	4	367 400	1,4%		2,7%		5,7%	7,3%	8,9%	10,5%	14,1%	17,8%	19,7%	23,8%							
	5	372 400	1,3%		2,8%		5,9%	7,4%	9,0%	10,8%	14,4%	18,0%	20,0%	24,1%							
	6	377 300	1,5%		2,9%		6,0%	7,6%	9,4%	11,1%	14,7%	18,4%	20,5%	24,6%							
	7	382 900	1,4%		3,0%		6,1%	7,8%	9,5%	11,2%	14,8%	18,8%	20,7%	24,8%							
	8	388 300	1,5%		3,0%		6,3%	7,9%	9,7%	11,4%	15,1%	19,0%	21,0%	25,2%							
9-	432 700-																				

LR 21	1	358 200	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,9%	13,4%									
	2	362 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,5%		7,0%	13,7%									
	3	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%		7,3%	14,1%									
	4	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%		7,4%	14,4%									
	5	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%		7,6%	14,7%									
	6	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%		7,8%	14,8%									
	7	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%		7,9%	15,1%									
	8	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%		8,0%	15,3%									
9-	406 100-																				

LR 22	1	353 700	1,3%		2,6%		3,9%		5,3%		6,7%	9,8%									13,1%
	2	358 200	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%		6,9%	10,1%									13,4%
	3	362 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,5%		7,0%	10,3%									13,7%
	4	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%		7,3%	10,5%									14,1%
	5	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%		7,4%	10,8%									14,4%
	6	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%		7,6%	11,1%									14,7%
	7	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%		7,8%	11,2%									14,8%
	8	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%		7,9%	11,4%									15,1%
9-	400 100-																				

LR 23	1	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%	7,6%	9,4%	11,1%									
	2	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%	7,8%	9,5%	11,2%									
	3	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%	7,9%	9,7%	11,4%									
	4	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%	8,0%	9,7%	11,5%									
	5	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%	8,1%	9,9%	11,7%									
	6	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%	8,2%	10,0%	12,0%									
	7	412 600	1,6%		3,2%		4,9%		6,5%	8,3%	10,2%	12,0%									
	8	419 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%	8,5%	10,2%	12,1%									
9-	454 700-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 24	1	486 100	1,8%	3,6%	5,5%		7,5%		9,5%		11,7%		15,9%								
	2	494 800	1,8%	3,6%	5,6%		7,6%		9,7%		11,8%		15,9%								
	3	503 800	1,8%	3,7%	5,7%		7,8%		9,8%		11,8%		16,0%								
	4	512 700	1,9%	3,8%	5,9%		7,9%		9,9%		11,9%		15,9%								
	5	522 400	1,9%	3,9%	5,9%		7,9%		9,8%		11,8%		16,0%								
	6	532 400	2,0%	3,9%	5,8%		7,8%		9,7%		11,6%		16,0%								
	7	542 900	1,9%	3,8%	5,7%		7,6%		9,5%		11,6%		16,5%								
	8	553 200	1,9%	3,7%	5,6%		7,4%		9,5%		11,7%		16,4%								
9-	563 500-																				

LR 25	1	412 600	1,6%		3,2%		4,9%		6,5%		8,3%	10,2%		12,0%		13,9%		22,1%			
	2	419 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%		8,5%	10,2%		12,1%		14,0%		22,3%			
	3	425 900	1,6%		3,2%		4,9%		6,8%		8,5%	10,4%		12,2%		14,1%		22,7%			
	4	432 700	1,6%		3,3%		5,1%		6,8%		8,6%	10,4%		12,3%		14,4%		23,0%			
	5	439 600	1,7%		3,4%		5,1%		6,9%		8,7%	10,6%		12,6%		14,6%		23,5%			
	6	446 900	1,7%		3,4%		5,2%		6,9%		8,8%	10,7%		12,7%		14,7%		23,8%			
	7	454 700	1,6%		3,4%		5,1%		6,9%		8,8%	10,8%		12,8%		14,9%		23,9%			
	8	462 000	1,7%		3,4%		5,2%		7,1%		9,0%	11,0%		13,1%		15,2%		24,2%			
9-	503 800-																				

LR 27	1	349 400	1,2%		2,5%		3,8%					5,2%		6,6%	8,0%		11,1%	18,1%			
	2	353 700	1,3%		2,6%		3,9%					5,3%		6,7%	8,3%		11,5%	18,5%			
	3	358 200	1,3%		2,6%		4,0%					5,3%		6,9%	8,4%		11,7%	18,9%			
	4	362 800	1,3%		2,6%		4,0%					5,5%		7,0%	8,7%		11,9%	19,3%			
	5	367 400	1,4%		2,7%		4,2%					5,7%		7,3%	8,9%		12,3%	19,7%			
	6	372 400	1,3%		2,8%		4,3%					5,9%		7,4%	9,0%		12,5%	20,0%			
	7	377 300	1,5%		2,9%		4,5%					6,0%		7,6%	9,4%		12,9%	20,5%			
	8	382 900	1,4%		3,0%		4,5%					6,1%		7,8%	9,5%		13,0%	20,7%			
9-	412 600-																				

LR 28	1	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%					7,3%	8,9%		12,3%	19,7%			
	2	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%					7,4%	9,0%		12,5%	20,0%			
	3	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%					7,6%	9,4%		12,9%	20,5%			
	4	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%					7,8%	9,5%		13,0%	20,7%			
	5	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%					7,9%	9,7%		13,2%	21,0%			
	6	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%					8,0%	9,7%		13,3%	21,2%			
	7	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%					8,1%	9,9%		13,6%	21,5%			
	8	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%					8,2%	10,0%		13,8%	21,8%			
9-	439 600-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 29	1	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%				7,6%		9,4%		12,9%	20,5%			
	2	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%				7,8%		9,5%		13,0%	20,7%			
	3	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%				7,9%		9,7%		13,2%	21,0%			
	4	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%				8,0%		9,7%		13,3%	21,2%			
	5	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%				8,1%		9,9%		13,6%	21,5%			
	6	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%				8,2%		10,0%		13,8%	21,8%			
	7	412 600	1,6%		3,2%		4,9%		6,5%				8,3%		10,2%		13,9%	22,1%			
	8	419 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%				8,5%		10,2%		14,0%	22,3%			
9-	454 700-																				

LR 30	1	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%		7,9%	9,7%		11,4%	13,2%		17,1%	25,2%			
	2	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%		8,0%	9,7%		11,5%	13,3%		17,2%	25,5%			
	3	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%		8,1%	9,9%		11,7%	13,6%		17,5%	25,9%			
	4	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%		8,2%	10,0%		12,0%	13,8%		17,7%	26,2%			
	5	412 600	1,6%		3,2%		4,9%		6,5%		8,3%	10,2%		12,0%	13,9%		17,8%	26,6%			
	6	419 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%		8,5%	10,2%		12,1%	14,0%		18,1%	27,0%			
	7	425 900	1,6%		3,2%		4,9%		6,8%		8,5%	10,4%		12,2%	14,1%		18,3%	27,5%			
	8	432 700	1,6%		3,3%		5,1%		6,8%		8,6%	10,4%		12,3%	14,4%		18,5%	27,8%			
9-	486 100-																				

LR 31	1	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%		8,1%	9,9%		11,7%	13,6%		17,5%	25,9%			
	2	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%		8,2%	10,0%		12,0%	13,8%		17,7%	26,2%			
	3	412 600	1,6%		3,2%		4,9%		6,5%		8,3%	10,2%		12,0%	13,9%		17,8%	26,6%			
	4	419 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%		8,5%	10,2%		12,1%	14,0%		18,1%	27,0%			
	5	425 900	1,6%		3,2%		4,9%		6,8%		8,5%	10,4%		12,2%	14,1%		18,3%	27,5%			
	6	432 700	1,6%		3,3%		5,1%		6,8%		8,6%	10,4%		12,3%	14,4%		18,5%	27,8%			
	7	439 600	1,7%		3,4%		5,1%		6,9%		8,7%	10,6%		12,6%	14,6%		18,8%	28,2%			
	8	446 900	1,7%		3,4%		5,2%		6,9%		8,8%	10,7%		12,7%	14,7%		19,1%	28,4%			
9-	503 800-																				

LR 32	1	288 300		1,2%	2,5%	3,7%		5,0%	6,4%	7,8%				9,2%		11,9%		15,7%			
	2	291 900		1,2%	2,5%	3,7%		5,1%	6,4%	7,9%				9,2%		11,8%		15,7%			
	3	295 500		1,2%	2,5%	3,8%		5,1%	6,6%	7,9%				9,1%		11,7%		15,5%			
	4	299 100		1,2%	2,5%	3,9%		5,3%	6,6%	7,8%				9,1%		11,6%		15,5%			
	5	302 800		1,3%	2,6%	4,0%		5,3%	6,5%	7,7%				9,0%		11,5%		15,4%			
	6	306 700		1,3%	2,7%	3,9%		5,2%	6,4%	7,6%				8,8%		11,3%		15,3%			
	7	310 700		1,4%	2,6%	3,8%		5,0%	6,2%	7,4%				8,7%		11,2%		15,3%			
	8	314 900		1,2%	2,4%	3,6%		4,8%	6,0%	7,2%				8,4%		11,0%		15,2%			
9-	333 700-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 33	1	295 500	1,2%		2,5%		3,8%	5,1%	6,6%		7,9%	9,1%		11,7%		14,2%		15,5%			
	2	299 100	1,2%		2,5%		3,9%	5,3%	6,6%		7,8%	9,1%		11,6%		14,1%		15,5%			
	3	302 800	1,3%		2,6%		4,0%	5,3%	6,5%		7,7%	9,0%		11,5%		14,1%		15,4%			
	4	306 700	1,3%		2,7%		3,9%	5,2%	6,4%		7,6%	8,8%		11,3%		13,9%		15,3%			
	5	310 700	1,4%		2,6%		3,8%	5,0%	6,2%		7,4%	8,7%		11,2%		13,8%		15,3%			
	6	314 900	1,2%		2,4%		3,6%	4,8%	6,0%		7,2%	8,4%		11,0%		13,8%		15,2%			
	7	318 700	1,2%		2,4%		3,5%	4,7%	5,9%		7,1%	8,4%		11,0%		13,8%		15,3%			
	8	322 500	1,1%		2,3%		3,5%	4,7%	5,9%		7,1%	8,3%		11,1%		13,9%		15,5%			
9-	341 400-																				

LR 34	1	306 700	1,3%	2,7%	3,9%		6,4%		8,8%	10,1%		11,3%		13,9%	15,3%	18,3%		21,4%	23,0%	24,8%	26,6%
	2	310 700	1,4%	2,6%	3,8%		6,2%		8,7%	9,9%		11,2%		13,8%	15,3%	18,2%		21,4%	23,2%	25,0%	26,9%
	3	314 900	1,2%	2,4%	3,6%		6,0%		8,4%	9,7%		11,0%		13,8%	15,2%	18,3%		21,6%	23,3%	25,2%	27,1%
	4	318 700	1,2%	2,4%	3,5%		5,9%		8,4%	9,6%		11,0%		13,8%	15,3%	18,4%		21,8%	23,7%	25,5%	27,4%
	5	322 500	1,1%	2,3%	3,5%		5,9%		8,3%	9,7%		11,1%		13,9%	15,5%	18,7%		22,3%	24,1%	25,9%	27,9%
	6	326 200	1,2%	2,3%	3,5%		5,9%		8,4%	9,8%		11,2%		14,2%	15,7%	19,0%		22,7%	24,5%	26,5%	28,5%
	7	330 000	1,1%	2,3%	3,5%		5,9%		8,5%	9,9%		11,3%		14,3%	16,0%	19,5%		23,1%	25,0%	27,0%	29,1%
	8	333 700	1,2%	2,3%	3,5%		6,0%		8,7%	10,1%		11,6%		14,7%	16,4%	19,9%		23,6%	25,6%	27,6%	29,7%
9-	388 300-																				

LR 35	1	349 400	1,2%	3,8%		5,2%		6,6%		8,0%	9,6%	11,1%	14,5%	18,1%		19,9%		21,9%	23,8%	25,8%	27,9%
	2	353 700	1,3%	3,9%		5,3%		6,7%		8,3%	9,8%	11,5%	14,8%	18,5%		20,4%		22,3%	24,3%	26,4%	28,6%
	3	358 200	1,3%	4,0%		5,3%		6,9%		8,4%	10,1%	11,7%	15,2%	18,9%		20,8%		22,7%	24,8%	26,9%	29,0%
	4	362 800	1,3%	4,0%		5,5%		7,0%		8,7%	10,3%	11,9%	15,5%	19,3%		21,2%		23,2%	25,3%	27,3%	29,5%
	5	367 400	1,4%	4,2%		5,7%		7,3%		8,9%	10,5%	12,3%	15,9%	19,7%		21,6%		23,8%	25,7%	27,9%	30,0%
	6	372 400	1,3%	4,3%		5,9%		7,4%		9,0%	10,8%	12,5%	16,2%	20,0%		22,1%		24,1%	26,2%	28,3%	30,5%
	7	377 300	1,5%	4,5%		6,0%		7,6%		9,4%	11,1%	12,9%	16,5%	20,5%		22,4%		24,6%	26,6%	28,8%	31,1%
	8	382 900	1,4%	4,5%		6,1%		7,8%		9,5%	11,2%	13,0%	16,7%	20,7%		22,7%		24,8%	27,0%	29,2%	31,6%
9-	446 900-																				

LR 36	1	330 000	1,1%		2,3%		3,5%		4,7%	7,2%		9,9%		12,8%	14,3%		17,7%	19,5%	23,1%	25,0%	27,0%
	2	333 700	1,2%		2,3%		3,5%		4,7%	7,3%		10,1%		13,1%	14,7%		18,2%	19,9%	23,6%	25,6%	27,6%
	3	337 600	1,1%		2,3%		3,5%		4,8%	7,5%		10,3%		13,4%	15,0%		18,5%	20,3%	24,1%	26,2%	28,2%
	4	341 400	1,2%		2,3%		3,6%		4,9%	7,6%		10,5%		13,7%	15,5%		19,0%	20,9%	24,8%	26,7%	28,8%
	5	345 400	1,2%		2,4%		3,7%		5,0%	7,8%		10,9%		14,2%	15,8%		19,5%	21,3%	25,3%	27,3%	29,4%
	6	349 400	1,2%		2,5%		3,8%		5,2%	8,0%		11,1%		14,5%	16,2%		19,9%	21,9%	25,8%	27,9%	30,1%
	7	353 700	1,3%		2,6%		3,9%		5,3%	8,3%		11,5%		14,8%	16,7%		20,4%	22,3%	26,4%	28,6%	30,6%
	8	358 200	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%	8,4%		11,7%		15,2%	17,0%		20,8%	22,7%	26,9%	29,0%	31,2%
9-	419 100-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 37	1	345 400		1,2%			2,4%		3,7%		6,4%		7,8%		10,9%	14,2%		17,6%	21,3%	23,3%	25,3%
	2	349 400		1,2%			2,5%		3,8%		6,6%		8,0%		11,1%	14,5%		18,1%	21,9%	23,8%	25,8%
	3	353 700		1,3%			2,6%		3,9%		6,7%		8,3%		11,5%	14,8%		18,5%	22,3%	24,3%	26,4%
	4	358 200		1,3%			2,6%		4,0%		6,9%		8,4%		11,7%	15,2%		18,9%	22,7%	24,8%	26,9%
	5	362 800		1,3%			2,6%		4,0%		7,0%		8,7%		11,9%	15,5%		19,3%	23,2%	25,3%	27,3%
	6	367 400		1,4%			2,7%		4,2%		7,3%		8,9%		12,3%	15,9%		19,7%	23,8%	25,7%	27,9%
	7	372 400		1,3%			2,8%		4,3%		7,4%		9,0%		12,5%	16,2%		20,0%	24,1%	26,2%	28,3%
	8	377 300		1,5%			2,9%		4,5%		7,6%		9,4%		12,9%	16,5%		20,5%	24,6%	26,6%	28,8%
9-	432 700-																				

LR 38	1	400 100		1,5%	3,1%	4,7%		8,1%		11,7%		13,6%	15,5%		17,5%		19,4%	21,5%	25,9%	28,1%	30,6%
	2	406 100		1,6%	3,2%	4,9%		8,2%		12,0%		13,8%	15,7%		17,7%		19,7%	21,8%	26,2%	28,6%	31,1%
	3	412 600		1,6%	3,2%	4,9%		8,3%		12,0%		13,9%	15,8%		17,8%		19,9%	22,1%	26,6%	29,0%	31,6%
	4	419 100		1,6%	3,2%	4,9%		8,5%		12,1%		14,0%	16,0%		18,1%		20,2%	22,3%	27,0%	29,5%	32,0%
	5	425 900		1,6%	3,2%	4,9%		8,5%		12,2%		14,1%	16,2%		18,3%		20,4%	22,7%	27,5%	29,9%	32,3%
	6	432 700		1,6%	3,3%	5,1%		8,6%		12,3%		14,4%	16,4%		18,5%		20,7%	23,0%	27,8%	30,2%	32,6%
	7	439 600		1,7%	3,4%	5,1%		8,7%		12,6%		14,6%	16,6%		18,8%		21,1%	23,5%	28,2%	30,5%	32,9%
	8	446 900		1,7%	3,4%	5,2%		8,8%		12,7%		14,7%	16,9%		19,1%		21,5%	23,8%	28,4%	30,7%	33,0%
9-	522 400-																				

LR 39	1	333 700	1,2%		2,3%	3,5%	4,7%					6,0%						7,3%	8,7%		14,7%
	2	337 600	1,1%		2,3%	3,5%	4,8%					6,1%						7,5%	8,8%		15,0%
	3	341 400	1,2%		2,3%	3,6%	4,9%					6,3%						7,6%	9,1%		15,5%
	4	345 400	1,2%		2,4%	3,7%	5,0%					6,4%						7,8%	9,2%		15,8%
	5	349 400	1,2%		2,5%	3,8%	5,2%					6,6%						8,0%	9,6%		16,2%
	6	353 700	1,3%		2,6%	3,9%	5,3%					6,7%						8,3%	9,8%		16,7%
	7	358 200	1,3%		2,6%	4,0%	5,3%					6,9%						8,4%	10,1%		17,0%
	8	362 800	1,3%		2,6%	4,0%	5,5%					7,0%						8,7%	10,3%		17,4%
9-	382 900-																				

LR 40	1	318 700	1,2%								2,4%	3,5%						4,7%	5,9%	7,1%	11,0%
	2	322 500	1,1%								2,3%	3,5%						4,7%	5,9%	7,1%	11,1%
	3	326 200	1,2%								2,3%	3,5%						4,7%	5,9%	7,1%	11,2%
	4	330 000	1,1%								2,3%	3,5%						4,7%	5,9%	7,2%	11,3%
	5	333 700	1,2%								2,3%	3,5%						4,7%	6,0%	7,3%	11,6%
	6	337 600	1,1%								2,3%	3,5%						4,8%	6,1%	7,5%	11,8%
	7	341 400	1,2%								2,3%	3,6%						4,9%	6,3%	7,6%	12,2%
	8	345 400	1,2%								2,4%	3,7%						5,0%	6,4%	7,8%	12,4%
9-	353 700-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 41	1	349 400	1,2%		2,5%		3,8%		5,2%			6,6%			8,0%			11,1%			
	2	353 700	1,3%		2,6%		3,9%		5,3%			6,7%			8,3%			11,5%			
	3	358 200	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%			6,9%			8,4%			11,7%			
	4	362 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,5%			7,0%			8,7%			11,9%			
	5	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%			7,3%			8,9%			12,3%			
	6	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%			7,4%			9,0%			12,5%			
	7	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%			7,6%			9,4%			12,9%			
	8	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%			7,8%			9,5%			13,0%			
9-	388 300-																				

LR 42	1	353 700	1,3%		2,6%		3,9%		5,3%			6,7%			8,3%			9,8%	11,5%	14,8%	
	2	358 200	1,3%		2,6%		4,0%		5,3%			6,9%			8,4%			10,1%	11,7%	15,2%	
	3	362 800	1,3%		2,6%		4,0%		5,5%			7,0%			8,7%			10,3%	11,9%	15,5%	
	4	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%			7,3%			8,9%			10,5%	12,3%	15,9%	
	5	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%			7,4%			9,0%			10,8%	12,5%	16,2%	
	6	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%			7,6%			9,4%			11,1%	12,9%	16,5%	
	7	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%			7,8%			9,5%			11,2%	13,0%	16,7%	
	8	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%			7,9%			9,7%			11,4%	13,2%	17,1%	
9-	406 100-																				

LR 43	1	367 400	1,4%		2,7%		4,2%		5,7%			7,3%			8,9%			10,5%	12,3%	15,9%	
	2	372 400	1,3%		2,8%		4,3%		5,9%			7,4%			9,0%			10,8%	12,5%	16,2%	
	3	377 300	1,5%		2,9%		4,5%		6,0%			7,6%			9,4%			11,1%	12,9%	16,5%	
	4	382 900	1,4%		3,0%		4,5%		6,1%			7,8%			9,5%			11,2%	13,0%	16,7%	
	5	388 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%			7,9%			9,7%			11,4%	13,2%	17,1%	
	6	394 300	1,5%		3,0%		4,6%		6,3%			8,0%			9,7%			11,5%	13,3%	17,2%	
	7	400 100	1,5%		3,1%		4,7%		6,4%			8,1%			9,9%			11,7%	13,6%	17,5%	
	8	406 100	1,6%		3,2%		4,9%		6,6%			8,2%			10,0%			12,0%	13,8%	17,7%	
9-	425 900-																				

LR 46	1	330 000	1,1%	2,3%		4,7%		5,9%		7,2%	8,5%	9,9%	12,8%	16,0%		17,7%		23,1%	25,0%	27,0%	29,1%
	2	333 700	1,2%	2,3%		4,7%		6,0%		7,3%	8,7%	10,1%	13,1%	16,4%		18,2%		23,6%	25,6%	27,6%	29,7%
	3	337 600	1,1%	2,3%		4,8%		6,1%		7,5%	8,8%	10,3%	13,4%	16,8%		18,5%		24,1%	26,2%	28,2%	30,2%
	4	341 400	1,2%	2,3%		4,9%		6,3%		7,6%	9,1%	10,5%	13,7%	17,2%		19,0%		24,8%	26,7%	28,8%	30,9%
	5	345 400	1,2%	2,4%		5,0%		6,4%		7,8%	9,2%	10,9%	14,2%	17,6%		19,5%		25,3%	27,3%	29,4%	31,6%
	6	349 400	1,2%	2,5%		5,2%		6,6%		8,0%	9,6%	11,1%	14,5%	18,1%		19,9%		25,8%	27,9%	30,1%	32,2%
	7	353 700	1,3%	2,6%		5,3%		6,7%		8,3%	9,8%	11,5%	14,8%	18,5%		20,4%		26,4%	28,6%	30,6%	32,9%
	8	358 200	1,3%	2,6%		5,3%		6,9%		8,4%	10,1%	11,7%	15,2%	18,9%		20,8%		26,9%	29,0%	31,2%	33,4%
9-	425 900-																				

Tjenesteansiennitet - år																					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr	alt	kr	Ansiennitetstillegg i % av lønnen som står oppgitt for år-0																		
LR 47	1	318 700		1,2%		2,4%			8,4%	9,6%		12,4%		15,3%		18,4%		21,8%	23,7%	25,5%	27,4%
	2	322 500		1,1%		2,3%			8,3%	9,7%		12,5%		15,5%		18,7%		22,3%	24,1%	25,9%	27,9%
	3	326 200		1,2%		2,3%			8,4%	9,8%		12,6%		15,7%		19,0%		22,7%	24,5%	26,5%	28,5%
	4	330 000		1,1%		2,3%			8,5%	9,9%		12,8%		16,0%		19,5%		23,1%	25,0%	27,0%	29,1%
	5	333 700		1,2%		2,3%			8,7%	10,1%		13,1%		16,4%		19,9%		23,6%	25,6%	27,6%	29,7%
	6	337 600		1,1%		2,3%			8,8%	10,3%		13,4%		16,8%		20,3%		24,1%	26,2%	28,2%	30,2%
	7	341 400		1,2%		2,3%			9,1%	10,5%		13,7%		17,2%		20,9%		24,8%	26,7%	28,8%	30,9%
	8	345 400		1,2%		2,4%			9,2%	10,9%		14,2%		17,6%		21,3%		25,3%	27,3%	29,4%	31,6%
9-	406 100-																				

LR 48	1	314 900	1,2%	2,4%	3,6%		6,0%		7,2%	8,4%		11,0%		13,8%		16,7%		19,8%	21,6%	23,3%	25,2%
	2	318 700	1,2%	2,4%	3,5%		5,9%		7,1%	8,4%		11,0%		13,8%		16,8%		20,1%	21,8%	23,7%	25,5%
	3	322 500	1,1%	2,3%	3,5%		5,9%		7,1%	8,3%		11,1%		13,9%		17,0%		20,4%	22,3%	24,1%	25,9%
	4	326 200	1,2%	2,3%	3,5%		5,9%		7,1%	8,4%		11,2%		14,2%		17,4%		20,9%	22,7%	24,5%	26,5%
	5	330 000	1,1%	2,3%	3,5%		5,9%		7,2%	8,5%		11,3%		14,3%		17,7%		21,2%	23,1%	25,0%	27,0%
	6	333 700	1,2%	2,3%	3,5%		6,0%		7,3%	8,7%		11,6%		14,7%		18,2%		21,7%	23,6%	25,6%	27,6%
	7	337 600	1,1%	2,3%	3,5%		6,1%		7,5%	8,8%		11,8%		15,0%		18,5%		22,2%	24,1%	26,2%	28,2%
	8	341 400	1,2%	2,3%	3,6%		6,3%		7,6%	9,1%		12,2%		15,5%		19,0%		22,8%	24,8%	26,7%	28,8%
9-	394 300-																				

LR 49	1	412 600		1,6%	3,2%	4,9%		8,3%		12,0%		13,9%	15,8%		17,8%		22,1%	24,3%	29,0%	36,6%	41,6%
	2	419 100		1,6%	3,2%	4,9%		8,5%		12,1%		14,0%	16,0%		18,1%		22,3%	24,6%	29,5%	36,9%	41,8%
	3	425 900		1,6%	3,2%	4,9%		8,5%		12,2%		14,1%	16,2%		18,3%		22,7%	25,0%	29,9%	37,2%	42,2%
	4	432 700		1,6%	3,3%	5,1%		8,6%		12,3%		14,4%	16,4%		18,5%		23,0%	25,5%	30,2%	37,4%	42,8%
	5	439 600		1,7%	3,4%	5,1%		8,7%		12,6%		14,6%	16,6%		18,8%		23,5%	25,8%	30,5%	37,8%	43,9%
	6	446 900		1,7%	3,4%	5,2%		8,8%		12,7%		14,7%	16,9%		19,1%		23,8%	26,1%	30,7%	38,2%	44,1%
	7	454 700		1,6%	3,4%	5,1%		8,8%		12,8%		14,9%	17,1%		19,4%		23,9%	26,2%	30,7%	39,1%	44,1%
	8	462 000		1,7%	3,4%	5,2%		9,0%		13,1%		15,2%	17,5%		19,7%		24,2%	26,5%	31,1%	39,4%	44,4%
9-	584 300-																				

Vedlegg 2

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2016-2018

(Gjeldende fra 1. mai 2017)

Statsministerens kontor:

Virksomhet:

Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten

Forhandlingssted:

Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten

Riksrevisjonen:

Virksomhet:

Riksrevisjonen

Forhandlingssted:

Riksrevisjonen

Sivilombudsmannen:

Virksomhet:

Sivilombudsmannen

Forhandlingssted:

Sivilombudsmannen

Stortingets ombudsmann for forsvaret:

Virksomhet:

Stortingets ombudsmann for forsvaret

Forhandlingssted:

Stortingets ombudsmann for forsvaret

Nasjonal institusjon for menneskerettigheter:

Virksomhet:

Nasjonal institusjon for menneskerettigheter

Forhandlingssted:

Nasjonal institusjon for menneskerettigheter

Arbeids- og sosialdepartementet:

Virksomhet:

Arbeids- og sosialdepartementet
Arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsetaten
Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse
Trygderetten

Forhandlingssted:

Arbeids- og sosialdepartementet
Direktoratet for Arbeidstilsynet
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet
Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse
Trygderetten

Øvrige

Arbeidsretten
Riksmekleren

Arbeids- og sosialdepartementet

Barne- og likestillingsdepartementet:

Virksomhet:

Barne- og likestillingsdepartementet
Barne-, ungdoms- og familieetaten
Forbrukerombudet
Forbrukerrådet
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Øvrige

Likestillings- og diskrimineringsnemnda
Forbrukertvistutvalget
Barneombudet

Forhandlingssted:

Barne- og likestillingsdepartementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Forbrukerombudet
Forbrukerrådet
Sentralenheten
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Barne- og likestillingsdepartementet

Finansdepartementet:

Virksomhet:

Finansdepartementet
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet
Skatteetaten
Statistisk sentralbyrå
Tolletaten

Øvrige

Forhandlingssted:

Finansdepartementet
Direktoratet for økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet
Skattedirektoratet
Statistisk sentralbyrå
Tolldirektoratet

Finansdepartementet

Forsvarsdepartementet:

Virksomhet:

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

Øvrige

Forhandlingssted:

Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsmateriell (FMA)
Forsvarsstaben
Forsvarsstaben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet

Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet:

Virksomhet:

Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse
Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk
Statens strålevern

Forhandlingssted:

Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse
Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk
Statens strålevern

Øvrige
Bioteknologirådet

Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og beredskapsdepartementet:

Virksomhet:

Justis- og beredskapsdepartementet
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Domstolene
Høyesterett
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)
Konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgen
Politietaten
Politiets sikkerhetstjeneste
Politiets høgskolen
Riksadvokatembetet
Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda

Øvrige

Generaladvokatembetet
Hovedredningssentralen sør
Hovedredningssentralen nord
Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker
Kontrollutvalgssekretariatet
Sysselmannen på Svalbard
Tilsynsrådet for advokatvirksomhet

Klima- og miljødepartementet:

Virksomhet:

Klima- og miljødepartementet
Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren

Øvrige

Norsk Kulturminnefond

Forhandlingssted:

Justis- og beredskapsdepartementet
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Domstoladministrasjonen
Høyesterett
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI)
Sekretariatet for konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgsdirektoratet
Politidirektoratet
Politiets sikkerhetstjeneste
Politiets høgskolen
Riksadvokatembetet
Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda

Justis- og beredskapsdepartementet

Forhandlingssted:

Klima- og miljødepartementet
Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren

Klima- og miljødepartementet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet:

Virksomhet:

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)

Direktoratet for byggkvalitet

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)

Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling

Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder

Fylkesmannen i Buskerud

Fylkesmannen i Finnmark

Fylkesmannen i Hedmark

Fylkesmannen i Hordaland

Fylkesmannen i Møre og Romsdal

Fylkesmannen i Nordland

Fylkesmannen i Nord-Trøndelag

Fylkesmannen i Oppland

Fylkesmannen i Oslo og Akershus

Fylkesmannen i Rogaland

Fylkesmannen i Sogn og Fjordane

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag

Fylkesmannen i Telemark

Fylkesmannen i Troms

Fylkesmannen i Vestfold

Fylkesmannen i Østfold

Husbanken

Husleietvistutvalget

Kartverket

Sametinget

Statsbygg

Valgdirektoratet

Øvrige

Internasjonalt reindriftssenter

Forhandlingssted:

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)

Direktoratet for byggkvalitet

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)

Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling

Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder

Fylkesmannen i Buskerud

Fylkesmannen i Finnmark

Fylkesmannen i Hedmark

Fylkesmannen i Hordaland

Fylkesmannen i Møre og Romsdal

Fylkesmannen i Nordland

Fylkesmannen i Nord-Trøndelag

Fylkesmannen i Oppland

Fylkesmannen i Oslo og Akershus

Fylkesmannen i Rogaland

Fylkesmannen i Sogn og Fjordane

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag

Fylkesmannen i Telemark

Fylkesmannen i Troms

Fylkesmannen i Vestfold

Fylkesmannen i Østfold

Husbanken

Husleietvistutvalget

Kartverket

Sametinget

Statsbygg

Valgdirektoratet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Kulturdepartementet:

Virksomhet:

Kulturdepartementet
Arkivverket
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd
Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret
Språkrådet

Øvrige

Kunst i offentlige rom (KORO)

Forhandlingssted:

Kulturdepartementet
Arkivverket
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd
Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret
Språkrådet

Kulturdepartementet

Kunnskapsdepartementet:

Virksomhet:

Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Oslo og Akershus
Høgskolen i Sørøst-Norge
Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold
Høgskolen på Vestlandet
Kunsthøgskolen i Oslo
Meteorologisk institutt
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
Nord universitet
Norges Handelshøgskole
Norges Idrettshøgskole
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt
Sameskolen for Midt-Norge
Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole
Samisk videregående skole (Karasjok)
Senter for IKT i utdanningen
Senter for internasjonalisering av utdanning
Statens lånekasse for utdanning
Statped
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger

Forhandlingssted:

Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Oslo og Akershus
Høgskolen i Sørøst-Norge
Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold
Høgskolen på Vestlandet
Kunsthøgskolen i Oslo
Meteorologisk institutt
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
Nord universitet
Norges Handelshøgskole
Norges Idrettshøgskole
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt
Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole
Utdanningsdirektoratet
Utdanningsdirektoratet
Senter for IKT i utdanningen
Senter for internasjonalisering av utdanning
Statens lånekasse for utdanning
Statped
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet
Kompetanse Norge

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet
Kompetanse Norge

Øvrige

De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)
Sekretariatet for foreldreutvalget i grunnopplæringen
(FUG)
Veia blomsterdekoratørskole

Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet:

Virksomhet:

Landbruks- og matdepartementet
Landbruksdirektoratet
Mattilsynet
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
Veterinærinstituttet

Forhandlingssted:

Landbruks- og matdepartementet
Landbruksdirektoratet
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
Veterinærinstituttet

Øvrige

Landbruks- og matdepartementet

Nærings- og fiskeridepartementet:

Virksomhet:

Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren
for Svalbard
Fiskeridirektoratet m/ytte etater
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Havforskningsinstituttet m/avd.
Justervesenet
Konkurransetilsynet
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning
(NIFES)
Norsk Romsenter
Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet
Patentstyret

Forhandlingssted:

Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren
for Svalbard
Fiskeridirektoratet
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Havforskningsinstituttet
Justervesenet
Konkurransetilsynet
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning
(NIFES)
Norsk Romsenter
Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet
Patentstyret

Øvrige

Klagenemnda for industrielle rettigheter
Norsk akkreditering
Sekretariatet for Regelrådet
Klagenemndssekretariatet

Nærings- og fiskeridepartementet

Olje- og energidepartementet:

Virksomhet:

Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Oljedirektoratet

Forhandlingssted:

Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Oljedirektoratet

Øvrige

Olje- og energidepartementet

Samferdselsdepartementet:

Virksomhet:

Samferdselsdepartementet
Jernbanedirektoratet
Kystverket
Luftfartstilsynet
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Statens havarikommisjon for transport
Statens vegvesen
Statens jernbanetilsyn

Forhandlingssted:

Samferdselsdepartementet
Jernbanedirektoratet
Kystverket
Luftfartstilsynet
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Statens havarikommisjon for transport
Vegdirektoratet
Statens jernbanetilsyn

Øvrige

Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet:

Virksomhet:

Utenriksdepartementet
Fredskorpset
NORAD

Forhandlingssted:

Utenriksdepartementet
Fredskorpset
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**.