DET KONGELIGE FORNYINGS-,
ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2010 – 30. april 2012

Med lønnsplanhefte nr. 48

Forord

Stortinget samtykket den 16. juni 2010 i at det med virkning fra 1. mai 2010 foretas lønnsregulering mv. for arbeidstakere i det statlige tariffområdet for 1. avtaleår i tariffperioden 1. mai 2010–30. april 2012.

Vedtaket er i samsvar med Riksmeklingsmannens møtebok av 27. mai 2010 fra meklingen mellom staten ved Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio.

I følge Stortingets vedtak gjøres resultatet av lønnsforhandlingene pr. 1. mai 2010 også gjeldende for samtlige embets- og tjenestemenn, også for de som ikke er dekket av hovedtariffavtalen. Det samme gjelder tjenestemenn i stillinger som er tatt ut av hovedtariffavtalen og som ikke får sin lønn administrativt fastsatt i kontrakt.

Hovedtariffavtalen i staten med vedlegg er revidert i samsvar med meklingsresultatet for første avtaleår, se også PM 2010–05. De sentrale justeringsforhandlinger pr. 1. juli 2010 er også innarbeidet i hovedtariffavtalen og er nærmere omtalt i PM 2010–06.

Endringene i hovedtariffavtalen pr. 1. mai 2010 og endringene i lønnsplanheftet pr.1. juli 2010 er uthevet med fet skrift.

Vedleggene til hovedtariffavtalen i staten er følgende:

Vedlegg 1 - Lønnsplanhefte nr. 48.
Vedlegg 2 - Forhandlingssteder.
Vedlegg 3 - Intensjonserklæring om omstilling under trygghet.
Vedlegg 4 - Pensjonsgivende variable tillegg.

Oslo, den 12. juli 2010

Siri Røine
statens personaldirektør

Per Kr. Knutsen
ass. personaldirektør

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord 3

HOVEDTARIFFAVTALEN 7

1 Sentrale bestemmelser 7
1.1 Innledning 7
1.2 Lønnstabeller 7
1.3 Stillingsplassering 7
1.4 Sentrale forhandlinger i perioden 7

2 Lokale bestemmelser 8
2.1 Parter 8
2.2 Forhandlingsregler 8
2.3 Lokale forhandlinger 9

3 Fellesbestemmelsene 11
§ 1 Generelt 11
§ 2 Definisjoner 11
§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk 12
§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetting 12
§ 5 Godskrivingsregler 12
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten 12
§ 7 Arbeidstid 13
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands 13
§ 9 Lønnsutbetaling 13
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling 13
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade 14
§ 12 Stedfortredertjeneste 14
§ 13 Overtid 14
§ 14 Ukentlig fritid 14
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv. 15
§ 16 Helge- og høytidsdager 15
§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet 15
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade 16
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming 16
§ 20 Omsorg for barn 16
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste 17
§ 22 Velferdspermisjoner 17
§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning 17
§ 24 Ytelser ved yrkesskade 17

4 Pensjon 18
4.1 Pensjonsforhold 18
4.2 Avtalefestet pensjon (AFP) 18
4.3 Variable tillegg 19

5 Diverse 19
5.1 B-tabellen 19
5.2 Særlige lønnstillegg mv. 19
5.3 Akkordarbeid 19
5.4 Boliglån 19
5.5 OU-midler 19
5.6 Kompetanseutvikling 19
5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse 19
5.7 Omstilling og effektivisering i staten 20
5.8 Inn i tariffområdet 20
5.9 Seniorpolitiske tiltak 20

6 Avtalefestet ferie 20

7 Varighet 21

8 Rettstvist 21

9 Protokolltilførsler 21

Vedlegg 1
Lønnsplanhefte nr 48 23
1 Lønnstabeller 24
A-tabell 24
B-tabell 26
2 Lønnsrammer 29
3 Lønnsplaner 38

Vedlegg 2
Lokale forhandlingssteder 51

Vedlegg 3
Intensjonserklæring om omstilling under trygghet 55

Vedlegg 4
Pensjonsgivende variable tillegg 56

HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN 1. MAI 2010 – 30. APRIL 2012

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

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

1.1.2 Omfang

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

1.1.5 Samboere

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

1.2 Lønnstabeller

1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.

1.2.2 Tabell B – tilleggslønnstabell, se vedlegg 1.

1.2.3 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov).

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer

Lønnsrammer, se vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsplaner

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

1.3.3 Fagarbeider/arbeidsleder

1.3.3.1 Fagarbeider

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

1.3.3.2 Arbeidsleder

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

1.3.3.3 Arbeidslederbegrepet

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

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

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

1.3.3.4 Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges FAD.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

1.4.1 Endringer i lønnsplasseringer

1.4.1.1 Første avtaleår

I første avtaleår føres sentrale forhandlinger pr 1. juli 2010 innenfor en økonomisk ramme på 1,0 % pr. dato.

Av dette avsettes kr 300 millioner, hvorav kvinner skal ha mer enn 66 %, til særskilte likelønnstiltak som i hovedsak tilgodeser stillingskoder med mer enn 60 % kvinner og hvor flertallet har 3 årig utdanning eller mer.

Resten av potten til sentrale justeringer gis en føring slik at kvinner får minst 60 %

Ved enighet kan det avsettes særskilte lokale potter.

Merknad:
Forhandlingene føres snarest mulig etter forhandlingsavslutning.

1.4.1.2 Virkemidler

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

1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

1.4.2.1 Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det:

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

Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere departementsområder.

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

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

1.4.2.2 Virkemidler

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

a) Stillinger/arbeidstakere plassert i lønnsramme kan gis endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
b) Stillinger/arbeidstakere med lønnsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
c) Stillinger/arbeidstakere kan omgjøres til ny stillingskode.
d) Tilstå tilleggsansiennitet.
e) Tilstå tillegg etter B-tabellen og kronetillegg.
f) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i.

Dersom partene er enige om det, kan det også føres forhandlinger om:

g) Å endre lønnsrammer og lønnsspenn.
h) Overgang mellom lønnsramme og lønnsspenn.

1.4.2.3 Frist

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

1.4.2.4 Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 Tvist

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

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

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

1.4.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. **Den nominelle lønnsutvikling for tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.**
c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai **2011.**

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

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

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

2.2 Forhandlingsregler

2.2.1 Krav

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

2.2.2 Frist

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

2.2.3 Deltakere

Forhandlingene skal som hovedregel føres av arbeidsgiver på forhandlingsstedet og tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene omfatter. Men arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte i organisasjoner på høyere nivå har likevel rett til å være til stede i forhandlingsmøtene.

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

2.2.4 Gjennomføring av lokale forhandlinger

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

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke 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 parters felles lønnspolitiske plattform. **Ved**

behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.

3. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
4. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.
5. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
6. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.
7. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
8. **Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.**

2.2.5 Utsettelse og avslutning

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

2.2.6 Protokoll

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

2.2.7 Tvist

Part som ønsker tvisten voldgiftsbehandlet, må varsle øvrige forhandlingsparter om dette senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes voldgiftsorganet innen 3 uker.

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

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

2.3 Lokale forhandlinger

2.3.1 Lokal lønnspolitikk

Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige tilsatte og tilsatte i permisjon ivaretas. **Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller.**

2.3.2 Forhandlingssted

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

2.3.3 Årlige forhandlinger

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

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

Med virkning fra 1. september 2010 er partene enige om at det forhandles innenfor en ramme på 0,8 % pr. dato av lønnsmassen. I tillegg avsettes 0,1 % pr. dato i resirkulerte midler.

Føringer for forhandlingene:

- Kvinner **skal** få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn **fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn** tilsier. Det **skal** legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering **i** stillingskoder ut **fra kvalifikasjoner**, oppgaver og ansvar.
- **Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres.**

Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober **2010.**

Ved forhandlingssteder der øverste leder er tatt ut av hovedtariffavtalen, kan øverste leder etter avtale med de tillitsvalgte fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå, som er omfattet av hovedtariffavtalen. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Partene avklarer hvilke

ledere "neste ledernivå" omfatter. Ved uenighet bringes spørsmålet inn for de sentrale parter. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt fastsatt pott.

Ved forhandlingssteder der øverste leder er omfattet av hovedtariffavtalen, kan nærmeste overordnede myndighet etter avtale med de tillitsvalgte på samme nivå fastsette lønnsendring for vedkommende. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt fastsatt pott.

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

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

2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:
   a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
   b) er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt **innsparinger** som tilfredsstiller de krav som **ble** satt for **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.

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

   Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.
2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

Merknad:

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

2.3.5 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak

A. Produktivitetsavtale

Partene lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

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

B. Effektiviseringstiltak

Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparte midler eller annen gevinst skal fordeles.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at dette spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midlene helt eller delvis er realisert.

Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid.

Foruten å brukes til engangsutbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak mv. i virksomheten.

2.3.6 Virkemidler

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

a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
b) Arbeidstakere i stilling med lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.

d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
e) Opprette og endre særavtaler.
f) Tilstå tilleggsansiennitet.
g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen.
h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.
i) Virkemidlene i bokstav a) - h) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

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

Under pkt. 2.3.5 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak vil det være anledning til å avtale at **innsparingen** kan benyttes til andre formål - for eksempel opplæring eller velferdsformål.

2.3.7 Virkeområde

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

2.3.8 Tilsetting i ledig stilling m.v.

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

   De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnsplasseringen.

   Tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Dette skal skje etter at spørsmålet har vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har brakt saken inn til avgjørelse.
2. Ved lønnsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter **tilsetting, og** ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, vurdere arbeidstakerens lønnsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

2.3.9 Tvist

2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag

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

2.3.9.2 Særavtaler

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

2.3.9.3 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak

A. Produktivitetsavtale

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

B. Effektiviseringstiltak

Dersom det ikke oppnås enighet om fordelingen av innsparte midler/gevinst kan hver av partene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

2.3.9.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten, skal de berørte sentrale parter orienteres i god tid om tvisten slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

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

§ 2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. for eksempel § 11 nr. 1. Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Tjenesteansiennitet er:
   - tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
   - eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
   - tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
   - permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggsansiennitet er:
   - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting utover det
   - vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på.
   - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. **Med virksomhet/driftsenhet legges samme definisjon til grunn som i hovedavtalen § 40.**
8. **Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.**
9. Som samboere regnes:
   - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
   - to personer med felles barn og felles bolig.

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

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

§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/ lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme 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.**

§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetting

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

§ 5 Godskrivingsregler

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

A. Generelle regler:

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

B. Spesielle regler:

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

1. Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. **45** og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved tilsetting godskrives **3 år** av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

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

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, **se også § 1nr. 1 i fellesbestemmelsene.** Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

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

   Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note 2.
3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

   For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

   For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive

arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

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

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

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

   Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

§ 9 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. **Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.**
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. **Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.**

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Det samme gjelder i de tilfeller der både arbeidsoppgaver og arbeidstaker som følge av omorganisering overføres til annen virksomhet.
2. Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.
3. Arbeidstaker som på grunn av omorganisering går over i lavere stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning dersom avgivende

og/eller mottakende virksomhet vil betale lønnsdifferansen.

4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

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

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

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

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

§ 12 Stedfortredertjeneste

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

   Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger **mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.**

   Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som benyttes i virksomheten.
3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).
4. FAD kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger.

§ 13 Overtid

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

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefridag) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn.

Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

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

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

   Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.
5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokketime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på **kr 36,00** pr. arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

   Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:
   Fra kl. 06.00-20.00 **kr 4,00** pr. løpende time.
   Fra kl. 20.00-06.00 **kr 8,00** pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales **kr 110,00** pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

   Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

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

§ 16 Helge- og høytidsdager

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

   Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

   Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

   Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

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

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

   Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.
2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og

hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.

3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

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

4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.

5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.

6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

   Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

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

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

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

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

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

4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

5. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7.

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

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn.
   Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

2. Adopsjonspermisjon med lønn.
   Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.
   Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

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

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

4. Amming.
   En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

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

§ 20 Omsorg for barn

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 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 tidsram-

mene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

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

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

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

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

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

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

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
   A. Ektefelle **eller samboer**: 10 G .
   B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
      Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.
   C. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.
      Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7 – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.
6. FAD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

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

   Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.
2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.

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

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

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

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

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

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

   15-29 % medisinsk invaliditet 1 G

   30-70 % medisinsk invaliditet 2 G

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

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

    Med virkning fra 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.
11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelse etter § 23.

    Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.
12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

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

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

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

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Fram til og med 31. desember 2010 gjelder bestemmelsene i hovedtariffavtalen i staten 2008 – 2010. Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

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

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

4.2.1 AFP 62–67 år

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

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

4.2.2 AFP 65–67 år

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

4.2.3 Avkortningsregler

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

4.2.4 Delpensjon

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

4.2.5 Særaldersgrenser

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

4.2.6 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter **lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven,** inkludert AFP-tillegget på 1 700 kroner pr. mnd.

4.2.7 Regulering

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

4.3 Variable tillegg

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

5 Diverse

5.1 B-tabellen

B-tabellens satser reguleres ikke.

5.2 Særlige lønnstillegg mv.

Særlige lønnstillegg mv. reguleres ikke.

5.3 Akkordarbeid

For tjenestemenn som arbeider på akkord, er det forutsetningen at akkordene reguleres slik at akkordfortjenesten (ut over regulativlønn) økes med 2/3 av det generelle lønnstillegg. Den praktiske gjennomføring finner sted etter drøftelser mellom virksomheten og de berørte organisasjoner. Så fremt det i avtaleperioden skulle bli innført nye akkordsystemer, er det partenes forutsetning at forhandlinger skal kunne opptas om akkordgrunnlagets størrelse.

5.4 Boliglån

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

5.5 OU-midler

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (Avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr. 200,- i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.6 Kompetanseutvikling

Kompetanse er viktig for den videre utvikling av næringsliv og offentlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet.

Partene vil legge til rette for en styrket kompetanseutvikling som skal bidra til å utvikle og fornye statlige virksomheter. Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging for de tilsatte og lederne, skal gjøre virksomhetene bedre i stand til å møte økte krav til publikumsrettet tjenesteyting og skjerpede faglige krav. De tilsatte skal få muligheter til å utvikle sin kompetanse som grunnlag for endring gjennom hele yrkeskarrieren.

Ledelsen i statlige virksomheter har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten, jf. hovedavtalen § 22. Kompetansetiltak skal fortsatt være basert på virksomhetens behov. Den enkelte tilsatte har i tillegg selv ansvar for vedlikehold og utvikling av egen kompetanse.

Den nye intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv vil kreve forsterket innsats med kompetansetiltak.

Det avsettes 25 mill. kroner for å stimulere til nyskapende utviklingstiltak, som skal gi virksomhetene ny kompetanse innen:

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

Støtte til kompetansetiltak forutsetter at erfaringer fra prosjektene kan spres og føre til kunnskapsdeling på tvers av statlige virksomheter. En del av midlene brukes til å finansiere tiltak for erfaringsspredning og -deling.

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

5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse

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

Det avsettes **5** mill. kroner til videreføring av de felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse. Tiltakene **skal ta utgangspunkt** i hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten **og øvrige lover og avtaler**

som regulerer lønns- og arbeidsvilkår i staten. I denne tariffperioden er partene enige om at det er særlig viktig med en forsterket innsats med IA-arbeidet, jf. avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 1. mars 2010–31. desember 2013 og de forpliktelsene som partene har påtatt seg).

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

5.7 Omstilling og effektivisering i staten

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

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

5.8 Inn i tariffområdet

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

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

5.9 Seniorpolitiske tiltak

5.9.1 Staten

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

Fra 62 år:

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

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1. Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

5.9.2 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.

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 lovfes-

tede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

3. Dersom det blir besluttet å innføre den resterende del av den femte ferieuken som en alminnelig ordning, jf. ferieloven § 15, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
4. Feriepenger for den resterende del av den femte ferieuken beregnes og utbetales i samsvar med inngått avtale mellom de sentrale parter.
5. Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

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

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai **2010** og gjelder til og med 30. april **2012.**

8 Rettstvist

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

9 Protokolltilførsler

NR. 1

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

NR. 2

Som følge av tilpasning til arbeidsmiljøloven, er Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene enige om at endringene i hovedtariffavtalen pr. 1. mai 2006 av begrepene "dag" til "døgn" og "ordinær arbeidstid" til "alminnelig arbeidstid", ikke innebærer noen realitetsendringer av bestemmelsene i forhold til forståelse og praktisering pr. 30. april 2006.

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

Vedlegg 1
LØNNSPLANHEFTE NR 48

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2010

A

Lønns-trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Lønns-trinn	10	11	12
	Brutto-lønn [1]	Bruttolønn - OU [2]			Pensjonsinnskudd [3]		Nettolønn				Overtids-godtgjørelse [4]		45 % natt-tidskompen-sasjon [5]
	Pr. år	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag		50 %	100 %	
1	207 900	207 700	17 308,40	577,00	4 158	346,50	203 542	16 961,90	565,40	1	168,60	224,80	50,60
2	210 400	210 200	17 516,70	583,90	4 208	350,60	205 992	17 166,10	572,30	2	170,60	227,50	51,20
3	212 900	212 700	17 725,00	590,90	4 258	354,80	208 442	17 370,20	579,10	3	172,60	230,20	51,80
4	215 400	215 200	17 933,40	597,80	4 308	359,00	210 892	17 574,40	585,90	4	174,60	232,90	52,40
5	217 900	217 700	18 141,70	604,80	4 358	363,10	213 342	17 778,60	592,70	5	176,70	235,60	53,00
6	220 400	220 200	18 350,00	611,70	4 408	367,30	215 792	17 982,70	599,50	6	178,70	238,30	53,60
7	222 900	222 700	18 558,40	618,70	4 458	371,50	218 242	18 186,90	606,30	7	180,70	241,00	54,20
8	225 400	225 200	18 766,70	625,60	4 508	375,60	220 692	18 391,10	613,10	8	182,80	243,70	54,80
9	227 900	227 700	18 975,00	632,50	4 558	379,80	223 142	18 595,20	619,90	9	184,80	246,40	55,40
10	230 400	230 200	19 183,40	639,50	4 608	384,00	225 592	18 799,40	626,70	10	186,80	249,10	56,00
11	232 900	232 700	19 391,70	646,40	4 658	388,10	228 042	19 003,60	633,50	11	188,80	251,80	56,70
12	235 400	235 200	19 600,00	653,40	4 708	392,30	230 492	19 207,70	640,30	12	190,90	254,50	57,30
13	237 900	237 700	19 808,40	660,30	4 758	396,50	232 942	19 411,90	647,10	13	192,90	257,20	57,90
14	240 400	240 200	20 016,70	667,30	4 808	400,60	235 392	19 616,10	653,90	14	194,90	259,90	58,50
15	243 100	242 900	20 241,70	674,80	4 862	405,10	238 038	19 836,60	661,30	15	197,10	262,80	59,10
16	246 200	246 000	20 500,00	683,40	4 924	410,30	241 076	20 089,70	669,70	16	199,60	266,20	59,90
17	249 600	249 400	20 783,40	692,80	4 992	416,00	244 408	20 367,40	679,00	17	202,40	269,80	60,70
18	253 000	252 800	21 066,70	702,30	5 060	421,60	247 740	20 645,10	688,20	18	205,10	273,50	61,50
19	256 500	256 300	21 358,40	712,00	5 130	427,50	251 170	20 930,90	697,70	19	208,00	277,30	62,40
20	260 000	259 800	21 650,00	721,70	5 200	433,30	254 600	21 216,70	707,30	20	210,80	281,10	63,20
21	263 600	263 400	21 950,00	731,70	5 272	439,30	258 128	21 510,70	717,10	21	213,70	285,00	64,10
22	267 200	267 000	22 250,00	741,70	5 344	445,30	261 656	21 804,70	726,90	22	216,60	288,90	65,00
23	270 900	270 700	22 558,40	752,00	5 418	451,50	265 282	22 106,90	736,90	23	219,60	292,90	65,90
24	274 700	274 500	22 875,00	762,50	5 494	457,80	269 006	22 417,20	747,30	24	222,70	297,00	66,80
25	278 700	278 500	23 208,40	773,70	5 574	464,50	272 926	22 743,90	758,20	25	226,00	301,30	67,80
26	282 700	282 500	23 541,70	784,80	5 654	471,10	276 846	23 070,60	769,10	26	229,20	305,60	68,80
27	286 400	286 200	23 850,00	795,00	5 728	477,30	280 472	23 372,70	779,10	27	232,20	309,60	69,70
28	290 100	289 900	24 158,40	805,30	5 802	483,50	284 098	23 674,90	789,20	28	235,20	313,60	70,60
29	293 800	293 600	24 466,70	815,60	5 876	489,60	287 724	23 977,10	799,30	29	238,20	317,60	71,50
30	297 500	297 300	24 775,00	825,90	5 950	495,80	291 350	24 279,20	809,40	30	241,20	321,60	72,40
31	301 100	300 900	25 075,00	835,90	6 022	501,80	294 878	24 573,20	819,20	31	244,10	325,50	73,20
32	304 900	304 700	25 391,70	846,40	6 098	508,10	298 602	24 883,60	829,50	32	247,20	329,60	74,20
33	308 700	308 500	25 708,40	857,00	6 174	514,50	302 326	25 193,90	839,80	33	250,30	333,70	75,10
34	312 500	312 300	26 025,00	867,50	6 250	520,80	306 050	25 504,20	850,20	34	253,40	337,80	76,00
35	316 400	316 200	26 350,00	878,40	6 328	527,30	309 872	25 822,70	860,80	35	256,50	342,10	77,00
36	320 400	320 200	26 683,40	889,50	6 408	534,00	313 792	26 149,40	871,70	36	259,80	346,40	77,90
37	324 700	324 500	27 041,70	901,40	6 494	541,10	318 006	26 500,60	883,40	37	263,30	351,00	79,00
38	329 100	328 900	27 408,40	913,70	6 582	548,50	322 318	26 859,90	895,40	38	266,80	355,80	80,10
39	333 600	333 400	27 783,40	926,20	6 672	556,00	326 728	27 227,40	907,60	39	270,50	360,60	81,10
40	338 400	338 200	28 183,40	939,50	6 768	564,00	331 432	27 619,40	920,70	40	274,40	365,80	82,30
41	343 100	342 900	28 575,00	952,50	6 862	571,80	336 038	28 003,20	933,50	41	278,20	370,90	83,50
42	348 600	348 400	29 033,40	967,80	6 972	581,00	341 428	28 452,40	948,50	42	282,60	376,90	84,80
43	353 900	353 700	29 475,00	982,50	7 078	589,80	346 622	28 885,20	962,90	43	286,90	382,60	86,10
44	359 700	359 500	29 958,40	998,70	7 194	599,50	352 306	29 358,90	978,70	44	291,60	388,90	87,50
45	365 300	365 100	30 425,00	1 014,20	7 306	608,80	357 794	29 816,20	993,90	45	296,20	394,90	88,90
46	371 200	371 000	30 916,70	1 030,60	7 424	618,60	363 576	30 298,10	1 010,00	46	301,00	401,30	90,30
47	377 500	377 300	31 441,70	1 048,10	7 550	629,10	369 750	30 812,60	1 027,10	47	306,10	408,10	91,80
48	383 900	383 700	31 975,00	1 065,90	7 678	639,80	376 022	31 335,20	1 044,60	48	311,30	415,00	93,40
49	390 600	390 400	32 533,40	1 084,50	7 812	651,00	382 588	31 882,40	1 062,80	49	316,70	422,30	95,00
50	397 200	397 000	33 083,40	1 102,80	7 944	662,00	389 056	32 421,40	1 080,80	50	322,10	429,40	96,60

A

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2010

Lønns-trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Lønns-trinn	10	11	12
	Brutto-lønn [1]	Bruttolønn - OU [2]			Pensjonsinnskudd [3]		Nettolønn				Overtids-godtgjørelse [4]		45 % natt-tidskompen-sasjon [5]
	Pr. år	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag		50 %	100 %	
51	404 100	403 900	33 658,40	1 122,00	8 082	673,50	395 818	32 984,90	1 099,50	51	327,60	436,90	98,30
52	411 200	411 000	34 250,00	1 141,70	8 224	685,30	402 776	33 564,70	1 118,90	52	333,40	444,50	100,00
53	418 800	418 600	34 883,40	1 162,80	8 376	698,00	410 224	34 185,40	1 139,60	53	339,60	452,80	101,90
54	425 800	425 600	35 466,70	1 182,30	8 516	709,60	417 084	34 757,10	1 158,60	54	345,20	460,30	103,60
55	433 400	433 200	36 100,00	1 203,40	8 668	722,30	424 532	35 377,70	1 179,30	55	351,40	468,50	105,40
56	440 700	440 500	36 708,40	1 223,70	8 814	734,50	431 686	35 973,90	1 199,20	56	357,30	476,40	107,20
57	448 400	448 200	37 350,00	1 245,00	8 968	747,30	439 232	36 602,70	1 220,10	57	363,60	484,80	109,10
58	456 400	456 200	38 016,70	1 267,30	9 128	760,60	447 072	37 256,10	1 241,90	58	370,10	493,40	111,00
59	464 600	464 400	38 700,00	1 290,00	9 292	774,30	455 108	37 925,70	1 264,20	59	376,70	502,30	113,00
60	472 800	472 600	39 383,40	1 312,80	9 456	788,00	463 144	38 595,40	1 286,60	60	383,40	511,10	115,00
61	481 800	481 600	40 133,40	1 337,80	9 636	803,00	471 964	39 330,40	1 311,10	61	390,60	520,90	117,20
62	491 100	490 900	40 908,40	1 363,70	9 822	818,50	481 078	40 089,90	1 336,40	62	398,20	530,90	119,50
63	500 700	500 500	41 708,40	1 390,30	10 014	834,50	490 486	40 873,90	1 362,50	63	406,00	541,30	121,80
64	510 200	510 000	42 500,00	1 416,70	10 204	850,30	499 796	41 649,70	1 388,40	64	413,70	551,60	124,10
65	519 700	519 500	43 291,70	1 443,10	10 394	866,10	509 106	42 425,60	1 414,20	65	421,40	561,80	126,40
66	529 100	528 900	44 075,00	1 469,20	10 582	881,80	518 318	43 193,20	1 439,80	66	429,00	572,00	128,70
67	538 900	538 700	44 891,70	1 496,40	10 778	898,10	527 922	43 993,60	1 466,50	67	436,90	582,60	131,10
68	548 200	548 000	45 666,70	1 522,30	10 964	913,60	537 036	44 753,10	1 491,80	68	444,50	592,60	133,30
69	558 900	558 700	46 558,40	1 552,00	11 178	931,50	547 522	45 626,90	1 520,90	69	453,20	604,20	135,90
70	569 800	569 600	47 466,70	1 582,30	11 396	949,60	558 204	46 517,10	1 550,60	70	462,00	616,00	138,60
71	583 500	583 300	48 608,40	1 620,30	11 670	972,50	571 630	47 635,90	1 587,90	71	473,10	630,80	141,90
72	594 000	593 800	49 483,40	1 649,50	11 880	990,00	581 920	48 493,40	1 616,50	72	481,60	642,20	144,50
73	604 400	604 200	50 350,00	1 678,40	12 088	1 007,30	592 112	49 342,70	1 644,80	73	490,10	653,40	147,00
74	615 400	615 200	51 266,70	1 708,90	12 308	1 025,60	602 892	50 241,10	1 674,80	74	499,00	665,30	149,70
75	627 400	627 200	52 266,70	1 742,30	12 548	1 045,60	614 652	51 221,10	1 707,40	75	508,70	678,30	152,60
76	643 700	643 500	53 625,00	1 787,50	12 874	1 072,80	630 626	52 552,20	1 751,80	76	521,90	695,90	156,60
77	659 800	659 600	54 966,70	1 832,30	13 196	1 099,60	646 404	53 867,10	1 795,60	77	535,00	713,30	160,50
78	681 100	680 900	56 741,70	1 891,40	13 622	1 135,10	667 278	55 606,60	1 853,60	78	552,20	736,30	165,70
79	702 500	702 300	58 525,00	1 950,90	14 050	1 170,80	688 250	57 354,20	1 911,90	79	569,60	759,50	170,90
80	724 000	723 800	60 316,70	2 010,60	14 480	1 206,60	709 320	59 110,10	1 970,40	80	587,00	782,70	176,10
81	745 200	745 000	62 083,40	2 069,50	14 904	1 242,00	730 096	60 841,40	2 028,10	81	604,20	805,60	181,30
82	765 600	765 400	63 783,40	2 126,20	15 312	1 276,00	750 088	62 507,40	2 083,60	82	620,80	827,70	186,20
83	786 000	785 800	65 483,40	2 182,80	15 720	1 310,00	770 080	64 173,40	2 139,20	83	637,30	849,70	191,20
84	806 400	806 200	67 183,40	2 239,50	16 128	1 344,00	790 072	65 839,40	2 194,70	84	653,80	871,80	196,20
85	832 000	831 800	69 316,70	2 310,60	16 640	1 386,60	815 160	67 930,10	2 264,40	85	674,60	899,50	202,40
86	857 500	857 300	71 441,70	2 381,40	17 150	1 429,10	840 150	70 012,60	2 333,80	86	695,30	927,00	208,60
87	883 000	882 800	73 566,70	2 452,30	17 660	1 471,60	865 140	72 095,10	2 403,20	87	715,90	954,60	214,80
88	903 400	903 200	75 266,70	2 508,90	18 068	1 505,60	885 132	73 761,10	2 458,80	88	732,50	976,60	219,70
89	923 800	923 600	76 966,70	2 565,60	18 153	1 512,70	905 447	75 454,00	2 515,20	89	749,00	998,70	224,70
90	944 300	944 100	78 675,00	2 622,50	18 153	1 512,70	925 947	77 162,30	2 572,10	90	765,60	1 020,90	229,70
91	964 700	964 500	80 375,00	2 679,20	18 153	1 512,70	946 347	78 862,30	2 628,80	91	782,20	1 042,90	234,70
92	985 100	984 900	82 075,00	2 735,90	18 153	1 512,70	966 747	80 562,30	2 685,50	92	798,70	1 065,00	239,60
93	1 005 500	1 005 300	83 775,00	2 792,50	18 153	1 512,70	987 147	82 262,30	2 742,10	93	815,30	1 087,00	244,60
94	1 025 900	1 025 700	85 475,00	2 849,20	18 153	1 512,70	1 007 547	83 962,30	2 798,80	94	831,80	1 109,10	249,50
95	1 046 400	1 046 200	87 183,40	2 906,20	18 153	1 512,70	1 028 047	85 670,70	2 855,70	95	848,40	1 131,20	254,50
96	1 066 400	1 066 200	88 850,00	2 961,70	18 153	1 512,70	1 048 047	87 337,30	2 911,30	96	864,60	1 152,90	259,40
97	1 086 400	1 086 200	90 516,70	3 017,30	18 153	1 512,70	1 068 047	89 004,00	2 966,90	97	880,90	1 174,50	264,30
98	1 106 400	1 106 200	92 183,40	3 072,80	18 153	1 512,70	1 088 047	90 670,70	3 022,40	98	897,10	1 196,10	269,10

1) Bruttolønn inklusiv avgift på kr 200,- pr år til OU-midler

2) Bruttolønn eksklusiv avgift på kr 200,- pr år til OU-midler

3) Folketrygdens grunnbeløp utgjør pr 1. mai 2010 kr 75 641

4) Jf fellesbestemmelsens § 2 nr 3

5) Jf fellesbestemmelsens § 15 nr 1

B

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2010[3)]

Lønns-trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	Lønns-trinn	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn				Overtidsgodtgjørelse[1)]		45% natt-tidskomp,[2)]
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag		50%	100%	
1	800	66,70	2,30	16	1,30	784	65,40	2,20	1	0,60	0,90	0,20
2	1 600	133,40	4,50	32	2,60	1 568	130,80	4,40	2	1,30	1,70	0,40
3	2 400	200,00	6,70	48	4,00	2 352	196,00	6,60	3	1,90	2,60	0,60
4	3 200	266,70	8,90	64	5,30	3 136	261,40	8,80	4	2,60	3,50	0,80
5	4 000	333,40	11,20	80	6,60	3 920	326,80	10,90	5	3,20	4,30	1,00
6	4 800	400,00	13,40	96	8,00	4 704	392,00	13,10	6	3,90	5,20	1,20
7	5 600	466,70	15,60	112	9,30	5 488	457,40	15,30	7	4,50	6,10	1,40
8	6 400	533,40	17,80	128	10,60	6 272	522,80	17,50	8	5,20	6,90	1,60
9	7 200	600,00	20,00	144	12,00	7 056	588,00	19,60	9	5,80	7,80	1,80
10	8 000	666,70	22,30	160	13,30	7 840	653,40	21,80	10	6,50	8,60	1,90
11	8 800	733,40	24,50	176	14,60	8 624	718,80	24,00	11	7,10	9,50	2,10
12	9 600	800,00	26,70	192	16,00	9 408	784,00	26,20	12	7,80	10,40	2,30
13	10 400	866,70	28,90	208	17,30	10 192	849,40	28,40	13	8,40	11,20	2,50
14	11 200	933,40	31,20	224	18,60	10 976	914,80	30,50	14	9,10	12,10	2,70
15	12 000	1 000,00	33,40	240	20,00	11 760	980,00	32,70	15	9,70	13,00	2,90
16	12 800	1 066,70	35,60	256	21,30	12 544	1 045,40	34,90	16	10,40	13,80	3,10
17	13 600	1 133,40	37,80	272	22,60	13 328	1 110,80	37,10	17	11,00	14,70	3,30
18	14 400	1 200,00	40,00	288	24,00	14 112	1 176,00	39,20	18	11,70	15,60	3,50
19	15 200	1 266,70	42,30	304	25,30	14 896	1 241,40	41,40	19	12,30	16,40	3,70
20	16 000	1 333,40	44,50	320	26,60	15 680	1 306,80	43,60	20	13,00	17,30	3,90
21	16 800	1 400,00	46,70	336	28,00	16 464	1 372,00	45,80	21	13,60	18,20	4,10
22	17 600	1 466,70	48,90	352	29,30	17 248	1 437,40	48,00	22	14,30	19,00	4,30
23	18 400	1 533,40	51,20	368	30,60	18 032	1 502,80	50,10	23	14,90	19,90	4,50
24	19 200	1 600,00	53,40	384	32,00	18 816	1 568,00	52,30	24	15,60	20,80	4,70
25	20 000	1 666,70	55,60	400	33,30	19 600	1 633,40	54,50	25	16,20	21,60	4,90
26	20 800	1 733,40	57,80	416	34,60	20 384	1 698,80	56,70	26	16,90	22,50	5,10
27	21 600	1 800,00	60,00	432	36,00	21 168	1 764,00	58,80	27	17,50	23,40	5,30
28	22 400	1 866,70	62,30	448	37,30	21 952	1 829,40	61,00	28	18,20	24,20	5,40
29	23 200	1 933,40	64,50	464	38,60	22 736	1 894,80	63,20	29	18,80	25,10	5,60
30	24 000	2 000,00	66,70	480	40,00	23 520	1 960,00	65,40	30	19,50	25,90	5,80
31	24 800	2 066,70	68,90	496	41,30	24 304	2 025,40	67,60	31	20,10	26,80	6,00
32	25 600	2 133,40	71,20	512	42,60	25 088	2 090,80	69,70	32	20,80	27,70	6,20
33	26 400	2 200,00	73,40	528	44,00	25 872	2 156,00	71,90	33	21,40	28,50	6,40
34	27 200	2 266,70	75,60	544	45,30	26 656	2 221,40	74,10	34	22,10	29,40	6,60
35	28 000	2 333,40	77,80	560	46,60	27 440	2 286,80	76,30	35	22,70	30,30	6,80
36	28 800	2 400,00	80,00	576	48,00	28 224	2 352,00	78,40	36	23,40	31,10	7,00
37	29 600	2 466,70	82,30	592	49,30	29 008	2 417,40	80,60	37	24,00	32,00	7,20
38	30 400	2 533,40	84,50	608	50,60	29 792	2 482,80	82,80	38	24,60	32,90	7,40
39	31 200	2 600,00	86,70	624	52,00	30 576	2 548,00	85,00	39	25,30	33,70	7,60
40	32 000	2 666,70	88,90	640	53,30	31 360	2 613,40	87,20	40	25,90	34,60	7,80
41	32 800	2 733,40	91,20	656	54,60	32 144	2 678,80	89,30	41	26,60	35,50	8,00
42	33 600	2 800,00	93,40	672	56,00	32 928	2 744,00	91,50	42	27,20	36,30	8,20
43	34 400	2 866,70	95,60	688	57,30	33 712	2 809,40	93,70	43	27,90	37,20	8,40
44	35 200	2 933,40	97,80	704	58,60	34 496	2 874,80	95,90	44	28,50	38,10	8,60
45	36 000	3 000,00	100,00	720	60,00	35 280	2 940,00	98,00	45	29,20	38,90	8,80
46	36 800	3 066,70	102,30	736	61,30	36 064	3 005,40	100,20	46	29,80	39,80	9,00
47	37 600	3 133,40	104,50	752	62,60	36 848	3 070,80	102,40	47	30,50	40,60	9,10
48	38 400	3 200,00	106,70	768	64,00	37 632	3 136,00	104,60	48	31,10	41,50	9,30

B

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2010[3)]

Lønns-trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	Lønns-trinn	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn				Overtidsgodtgjørelse[1)]		45% natt-tidskomp.[2)]
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag		50%	100%	
49	39 200	3 266,70	108,90	784	65,30	38 416	3 201,40	106,80	49	31,80	42,40	9,50
50	40 000	3 333,40	111,20	800	66,60	39 200	3 266,80	108,90	50	32,40	43,20	9,70
51	40 800	3 400,00	113,40	816	68,00	39 984	3 332,00	111,10	51	33,10	44,10	9,90
52	41 600	3 466,70	115,60	832	69,30	40 768	3 397,40	113,30	52	33,70	45,00	10,10
53	42 400	3 533,40	117,80	848	70,60	41 552	3 462,80	115,50	53	34,40	45,80	10,30
54	43 200	3 600,00	120,00	864	72,00	42 336	3 528,00	117,60	54	35,00	46,70	10,50
55	44 000	3 666,70	122,30	880	73,30	43 120	3 593,40	119,80	55	35,70	47,60	10,70
56	44 800	3 733,40	124,50	896	74,60	43 904	3 658,80	122,00	56	36,30	48,40	10,90
57	45 600	3 800,00	126,70	912	76,00	44 688	3 724,00	124,20	57	37,00	49,30	11,10
58	46 400	3 866,70	128,90	928	77,30	45 472	3 789,40	126,40	58	37,60	50,20	11,30
59	47 200	3 933,40	131,20	944	78,60	46 256	3 854,80	128,50	59	38,30	51,00	11,50
60	48 000	4 000,00	133,40	960	80,00	47 040	3 920,00	130,70	60	38,90	51,90	11,70
61	48 800	4 066,70	135,60	976	81,30	47 824	3 985,40	132,90	61	39,60	52,80	11,90
62	49 600	4 133,40	137,80	992	82,60	48 608	4 050,80	135,10	62	40,20	53,60	12,10
63	50 400	4 200,00	140,00	1 008	84,00	49 392	4 116,00	137,20	63	40,90	54,50	12,30
64	51 200	4 266,70	142,30	1 024	85,30	50 176	4 181,40	139,40	64	41,50	55,40	12,50
65	52 000	4 333,40	144,50	1 040	86,60	50 960	4 246,80	141,60	65	42,20	56,20	12,60
66	52 800	4 400,00	146,70	1 056	88,00	51 744	4 312,00	143,80	66	42,80	57,10	12,80
67	53 600	4 466,70	148,90	1 072	89,30	52 528	4 377,40	146,00	67	43,50	57,90	13,00
68	54 400	4 533,40	151,20	1 088	90,60	53 312	4 442,80	148,10	68	44,10	58,80	13,20
69	55 200	4 600,00	153,40	1 104	92,00	54 096	4 508,00	150,30	69	44,80	59,70	13,40
70	56 000	4 666,70	155,60	1 120	93,30	54 880	4 573,40	152,50	70	45,40	60,50	13,60
71	56 800	4 733,40	157,80	1 136	94,60	55 664	4 638,80	154,70	71	46,10	61,40	13,80
72	57 600	4 800,00	160,00	1 152	96,00	56 448	4 704,00	156,80	72	46,70	62,30	14,00
73	58 400	4 866,70	162,30	1 168	97,30	57 232	4 769,40	159,00	73	47,40	63,10	14,20
74	59 200	4 933,40	164,50	1 184	98,60	58 016	4 834,80	161,20	74	48,00	64,00	14,40
75	60 000	5 000,00	166,70	1 200	100,00	58 800	4 900,00	163,40	75	48,60	64,90	14,60
76	60 800	5 066,70	168,90	1 216	101,30	59 584	4 965,40	165,60	76	49,30	65,70	14,80
77	61 600	5 133,40	171,20	1 232	102,60	60 368	5 030,80	167,70	77	49,90	66,60	15,00
78	62 400	5 200,00	173,40	1 248	104,00	61 152	5 096,00	169,90	78	50,60	67,50	15,20
79	63 200	5 266,70	175,60	1 264	105,30	61 936	5 161,40	172,10	79	51,20	68,30	15,40
80	64 000	5 333,40	177,80	1 280	106,60	62 720	5 226,80	174,30	80	51,90	69,20	15,60
81	64 800	5 400,00	180,00	1 296	108,00	63 504	5 292,00	176,40	81	52,50	70,10	15,80
82	65 600	5 466,70	182,30	1 312	109,30	64 288	5 357,40	178,60	82	53,20	70,90	16,00
83	66 400	5 533,40	184,50	1 328	110,60	65 072	5 422,80	180,80	83	53,80	71,80	16,20
84	67 200	5 600,00	186,70	1 344	112,00	65 856	5 488,00	183,00	84	54,50	72,60	16,30
85	68 000	5 666,70	188,90	1 360	113,30	66 640	5 553,40	185,20	85	55,10	73,50	16,50
86	68 800	5 733,40	191,20	1 376	114,60	67 424	5 618,80	187,30	86	55,80	74,40	16,70
87	69 600	5 800,00	193,40	1 392	116,00	68 208	5 684,00	189,50	87	56,40	75,20	16,90
88	70 400	5 866,70	195,60	1 408	117,30	68 992	5 749,40	191,70	88	57,10	76,10	17,10
89	71 200	5 933,40	197,80	1 424	118,60	69 776	5 814,80	193,90	89	57,70	77,00	17,30
90	72 000	6 000,00	200,00	1 440	120,00	70 560	5 880,00	196,00	90	58,40	77,80	17,50
91	72 800	6 066,70	202,30	1 456	121,30	71 344	5 945,40	198,20	91	59,00	78,70	17,70
92	73 600	6 133,40	204,50	1 472	122,60	72 128	6 010,80	200,40	92	59,70	79,60	17,90
93	74 400	6 200,00	206,70	1 488	124,00	72 912	6 076,00	202,60	93	60,30	80,40	18,10
94	75 200	6 266,70	208,90	1 504	125,30	73 696	6 141,40	204,80	94	61,00	81,30	18,30
95	76 000	6 333,40	211,20	1 520	126,60	74 480	6 206,80	206,90	95	61,60	82,20	18,50
96	76 800	6 400,00	213,40	1 536	128,00	75 264	6 272,00	209,10	96	62,30	83,00	18,70
97	77 600	6 466,70	215,60	1 552	129,30	76 048	6 337,40	211,30	97	62,90	83,90	18,90
98	78 400	6 533,40	217,80	1 568	130,60	76 832	6 402,80	213,50	98	63,60	84,80	19,10
99	79 200	6 600,00	220,00	1 584	132,00	77 616	6 468,00	215,60	99	64,20	85,60	19,30

B

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2010[3)]

Lønns-trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	Lønns-trinn	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn				Overtidsgodtgjørelse[1)]		45% natt-tidskomp,[2)]
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag		50%	100%	
100	80 000	6 666,70	222,30	1 600	133,30	78 400	6 533,40	217,80	100	64,90	86,50	19,50
101	80 800	6 733,40	224,50	1 616	134,60	79 184	6 598,80	220,00	101	65,50	87,40	19,70
102	81 600	6 800,00	226,70	1 632	136,00	79 968	6 664,00	222,20	102	66,20	88,20	19,80
103	82 400	6 866,70	228,90	1 648	137,30	80 752	6 729,40	224,40	103	66,80	89,10	20,00
104	83 200	6 933,40	231,20	1 664	138,60	81 536	6 794,80	226,50	104	67,50	89,90	20,20
105	84 000	7 000,00	233,40	1 680	140,00	82 320	6 860,00	228,70	105	68,10	90,80	20,40
106	84 800	7 066,70	235,60	1 696	141,30	83 104	6 925,40	230,90	106	68,80	91,70	20,60
107	85 600	7 133,40	237,80	1 712	142,60	83 888	6 990,80	233,10	107	69,40	92,50	20,80
108	86 400	7 200,00	240,00	1 728	144,00	84 672	7 056,00	235,20	108	70,10	93,40	21,00
109	87 200	7 266,70	242,30	1 744	145,30	85 456	7 121,40	237,40	109	70,70	94,30	21,20
110	88 000	7 333,40	244,50	1 760	146,60	86 240	7 186,80	239,60	110	71,40	95,10	21,40

1) Jf fellesbestemmelsenes § 2 nr 3

2) Jf fellesbestemmelsenes § 15 nr 1

3) B-tabellen er justert fra og med lønnstrinn 91 ift avrundingsreglene

2 Lønnsrammer

Gjeldende fra 1. juli 2010

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR01	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR02	1	**19**	**20**		**21**		**22**		**23**		**24**	**26**						**27**		**28**	**29**	**30**
	2	**20**	**21**		**22**		**23**		**24**		**25**	**27**						**28**		**29**	**30**	**31**
	3	**21**	**22**		**23**		**24**		**25**		**26**	**28**						**29**		**30**	**31**	**32**
	4	**22**	**23**		**24**		**25**		**26**		**27**	**29**						**30**		**31**	**32**	**33**
	5	**23**	**24**		**25**		**26**		**27**		**28**	**30**						**31**		**32**	**33**	**34**
	6	**24**	**25**		**26**		**27**		**28**		**29**	**31**						**32**		**33**	**34**	**35**
	7	**25**	**26**		**27**		**28**		**29**		**30**	**32**						**33**		**34**	**35**	**36**
	8	**26**	**27**		**28**		**29**		**30**		**31**	**33**						**34**		**35**	**36**	**37**
	9-21	**(30-42)**																				
LR03	1	**20**	**21**		**22**		**23**		**24**		**25**	**27**						**28**		**29**	**30**	
	2	**21**	**22**		**23**		**24**		**25**		**26**	**28**						**29**		**30**	**31**	
	3	**22**	**23**		**24**		**25**		**26**		**27**	**29**						**30**		**31**	**32**	
	4	**23**	**24**		**25**		**26**		**27**		**28**	**30**						**31**		**32**	**33**	
	5	**24**	**25**		**26**		**27**		**28**		**29**	**31**						**32**		**33**	**34**	
	6	**25**	**26**		**27**		**28**		**29**		**30**	**32**						**33**		**34**	**35**	
	7	**26**	**27**		**28**		**29**		**30**		**31**	**33**						**34**		**35**	**36**	
	8	**27**	**28**		**29**		**30**		**31**		**32**	**34**						**35**		**36**	**37**	
	9-21	**(30-42)**																				
LR04	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	30	**32**
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	31	**33**
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	32	**34**
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	33	**35**
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	34	**36**
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	35	**37**
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	36	**38**
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	37	**39**
	9-21	**(32-44)**																				
LR05	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR06	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR07	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR08	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR09	1	**23**	**24**		**25**		**26**		**27**		**28**	**29**		**30**				**31**		**32**		**33**
	2	**24**	**25**		**26**		**27**		**28**		**29**	**30**		**31**				**32**		**33**		**34**
	3	**25**	**26**		**27**		**28**		**29**		**30**	**31**		**32**				**33**		**34**		**35**
	4	**26**	**27**		**28**		**29**		**30**		**31**	**32**		**33**				**34**		**35**		**36**
	5	**27**	**28**		**29**		**30**		**31**		**32**	**33**		**34**				**35**		**36**		**37**
	6	**28**	**29**		**30**		**31**		**32**		**33**	**34**		**35**				**36**		**37**		**38**
	7	**29**	**30**		**31**		**32**		**33**		**34**	**35**		**36**				**37**		**38**		**39**
	8	**30**	**31**		**32**		**33**		**34**		**35**	**36**		**37**				**38**		**39**		**40**
	9-21	**(33-45)**																				
LR10	1	**26**	**27**		**28**		**29**		**30**		**31**	**32**		**33**				**34**		**35**		**36**
	2	**27**	**28**		**29**		**30**		**31**		**32**	**33**		**34**				**35**		**36**		**37**
	3	**28**	**29**		**30**		**31**		**32**		**33**	**34**		**35**				**36**		**37**		**38**
	4	**29**	**30**		**31**		**32**		**33**		**34**	**35**		**36**				**37**		**38**		**39**
	5	**30**	**31**		**32**		**33**		**34**		**35**	**36**		**37**				**38**		**39**		**40**
	6	**31**	**32**		**33**		**34**		**35**		**36**	**37**		**38**				**39**		**40**		**41**
	7	**32**	**33**		**34**		**35**		**36**		**37**	**38**		**39**				**40**		**41**		**42**
	8	**33**	**34**		**35**		**36**		**37**		**38**	**39**		**40**				**41**		**42**		**43**
	9-21	**(36-48)**																				

Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR11	1	**27**			**28**				**29**			**30**						**31**		**32**		
	2	**28**			**29**				**30**			**31**						**32**		**33**		
	3	**29**			**30**				**31**			**32**						**33**		**34**		
	4	**30**			**31**				**32**			**33**						**34**		**35**		
	5	**31**			**32**				**33**			**34**						**35**		**36**		
	6	**32**			**33**				**34**			**35**						**36**		**37**		
	7	**33**			**34**				**35**			**36**						**37**		**38**		
	8	**34**			**35**				**36**			**37**						**38**		**39**		
	9-21	**(32-44)**																				

LR12	1	26	27		28		29		30			31										
	2	27	28		29		30		31			32										
	3	28	29		30		31		32			33										
	4	29	30		31		32		33			34										
	5	30	31		32		33		34			35										
	6	31	32		33		34		35			36										
	7	32	33		34		35		36			37										
	8	33	34		35		36		37			38										
	9-21	(31-43)																				

LR13	1	**30**	**31**		**32**		**33**		**34**		**35**	**36**						**37**		**38**		**39**
	2	**31**	**32**		**33**		**34**		**35**		**36**	**37**						**38**		**39**		**40**
	3	**32**	**33**		**34**		**35**		**36**		**37**	**38**						**39**		**40**		**41**
	4	**33**	**34**		**35**		**36**		**37**		**38**	**39**						**40**		**41**		**42**
	5	**34**	**35**		**36**		**37**		**38**		**39**	**40**						**41**		**42**		**43**
	6	**35**	**36**		**37**		**38**		**39**		**40**	**41**						**42**		**43**		**44**
	7	**36**	**37**		**38**		**39**		**40**		**41**	**42**						**43**		**44**		**45**
	8	**37**	**38**		**39**		**40**		**41**		**42**	**43**						**44**		**45**		**46**
	9-21	**(39-51)**																				

LR14	1	26	27		28		29		30		31	33								34	**35**	**36**
	2	27	28		29		30		31		32	34								35	**36**	**37**
	3	28	29		30		31		32		33	35								36	**37**	**38**
	4	29	30		31		32		33		34	36								37	**38**	**39**
	5	30	31		32		33		34		35	37								38	**39**	**40**
	6	31	32		33		34		35		36	38								39	**40**	**41**
	7	32	33		34		35		36		37	39								40	**41**	**42**
	8	33	34		35		36		37		38	40								41	**42**	**43**
	9-21	**(36-48)**																				

LR15	1	**36**	**37**		**38**		**39**		**40**		**41**	**42**	**43**			**44**		**45**				
	2	**37**	**38**		**39**		**40**		**41**		**42**	**43**	**44**			**45**		**46**				
	3	**38**	**39**		**40**		**41**		**42**		**43**	**44**	**45**			**46**		**47**				
	4	**39**	**40**		**41**		**42**		**43**		**44**	**45**	**46**			**47**		**48**				
	5	**40**	**41**		**42**		**43**		**44**		**45**	**46**	**47**			**48**		**49**				
	6	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**		**46**	**47**	**48**			**49**		**50**				
	7	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**		**47**	**48**	**49**			**50**		**51**				
	8	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**		**48**	**49**	**50**			**51**		**52**				
	9-21	**(45-57)**																				

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR16	1	29	30	31		32		33		34		35						37				
	2	30	31	32		33		34		35		36						38				
	3	31	32	33		34		35		36		37						39				
	4	32	33	34		35		36		37		38						40				
	5	33	34	35		36		37		38		39						41				
	6	34	35	36		37		38		39		40						42				
	7	35	36	37		38		39		40		41						43				
	8	36	37	38		39		40		41		42						44				
	9-21	(37-49)																				
LR17	1	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**		**36**		**37**		**38**						**39**			**40**	
	2	**32**	**33**	**34**	**35**	**36**		**37**		**38**		**39**						**40**			**41**	
	3	**33**	**34**	**35**	**36**	**37**		**38**		**39**		**40**						**41**			**42**	
	4	**34**	**35**	**36**	**37**	**38**		**39**		**40**		**41**						**42**			**43**	
	5	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**		**40**		**41**		**42**						**43**			**44**	
	6	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**		**41**		**42**		**43**						**44**			**45**	
	7	**37**	**38**	**39**	**40**	**41**		**42**		**43**		**44**						**45**			**46**	
	8	**38**	**39**	**40**	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**						**46**			**47**	
	9-21	**(40-52)**																				
LR18	1	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**	**46**	**47**					**48**		**49**			**50**	
	2	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**	**47**	**48**					**49**		**50**			**51**	
	3	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**	**48**	**49**					**50**		**51**			**52**	
	4	**44**	**45**		**46**		**47**		**48**	**49**	**50**					**51**		**52**			**53**	
	5	**45**	**46**		**47**		**48**		**49**	**50**	**51**					**52**		**53**			**54**	
	6	**46**	**47**		**48**		**49**		**50**	**51**	**52**					**53**		**54**			**55**	
	7	**47**	**48**		**49**		**50**		**51**	**52**	**53**					**54**		**55**			**56**	
	8	**48**	**49**		**50**		**51**		**52**	**53**	**54**					**55**		**56**			**57**	
	9-21	**(50-62)**																				
LR19	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR20	1	36	37		38		40	41	42	43	45	47	48	49								
	2	37	38		39		41	42	43	44	46	48	49	50								
	3	38	39		40		42	43	44	45	47	49	50	51								
	4	39	40		41		43	44	45	46	48	50	51	52								
	5	40	41		42		44	45	46	47	49	51	52	53								
	6	41	42		43		45	46	47	48	50	52	53	54								
	7	42	43		44		46	47	48	49	51	53	54	55								
	8	43	44		45		47	48	49	50	52	54	55	56								
	9-21	(49-61)																				

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR21	1	**37**	**38**		**39**		**40**		**41**		**42**	**45**										
	2	**38**	**39**		**40**		**41**		**42**		**43**	**46**										
	3	**39**	**40**		**41**		**42**		**43**		**44**	**47**										
	4	**40**	**41**		**42**		**43**		**44**		**45**	**48**										
	5	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**		**46**	**49**										
	6	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**		**47**	**50**										
	7	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**		**48**	**51**										
	8	**44**	**45**		**46**		**47**		**48**		**49**	**52**										
	9-21	**(45-57)**																				

LR22	1	36	37		38		39		40		41	43										44
	2	37	38		39		40		41		42	44										45
	3	38	39		40		41		42		43	45										46
	4	39	40		41		42		43		44	46										47
	5	40	41		42		43		44		45	47										48
	6	41	42		43		44		45		46	48										49
	7	42	43		44		45		46		47	49										50
	8	43	44		45		46		47		48	50										51
	9-21	(44-56)																				

LR23	1	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**	**46**	**47**	**48**						**49**		**50**	**51**	**52**
	2	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**	**47**	**48**	**49**						**50**		**51**	**52**	**53**
	3	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**	**48**	**49**	**50**						**51**		**52**	**53**	**54**
	4	**44**	**45**		**46**		**47**		**48**	**49**	**50**	**51**						**52**		**53**	**54**	**55**
	5	**45**	**46**		**47**		**48**		**49**	**50**	**51**	**52**						**53**		**54**	**55**	**56**
	6	**46**	**47**		**48**		**49**		**50**	**51**	**52**	**53**						**54**		**55**	**56**	**57**
	7	**47**	**48**		**49**		**50**		**51**	**52**	**53**	**54**						**55**		**56**	**57**	**58**
	8	**48**	**49**		**50**		**51**		**52**	**53**	**54**	**55**						**56**		**57**	**58**	**59**
	9-21	**(52-64)**																				

LR24	1	57	58	59	60		61		62		63		64									
	2	58	59	60	61		62		63		64		65									
	3	59	60	61	62		63		64		65		66									
	4	60	61	62	63		64		65		66		67									
	5	61	62	63	64		65		66		67		68									
	6	62	63	64	65		66		67		68		69									
	7	63	64	65	66		67		68		69		70									
	8	64	65	66	67		68		69		70		71									
	9-21	(64-76)																				

LR25	1	**47**	**48**		**49**		**50**		**51**		**52**	**53**		**54**		**55**		**58**				
	2	**48**	**49**		**50**		**51**		**52**		**53**	**54**		**55**		**56**		**59**				
	3	**49**	**50**		**51**		**52**		**53**		**54**	**55**		**56**		**57**		**60**				
	4	**50**	**51**		**52**		**53**		**54**		**55**	**56**		**57**		**58**		**61**				
	5	**51**	**52**		**53**		**54**		**55**		**56**	**57**		**58**		**59**		**62**				
	6	**52**	**53**		**54**		**55**		**56**		**57**	**58**		**59**		**60**		**63**				
	7	**53**	**54**		**55**		**56**		**57**		**58**	**59**		**60**		**61**		**64**				
	8	**54**	**55**		**56**		**57**		**58**		**59**	**60**		**61**		**62**		**65**				
	9-21	**(58-70)**																				

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR26	**1**	**50**	**51**	**52**		**53**		**54**		**55**	**56**	**57**						**58**				
	2	**51**	**52**	**53**		**54**		**55**		**56**	**57**	**58**						**59**				
	3	**52**	**53**	**54**		**55**		**56**		**57**	**58**	**59**						**60**				
	4	**53**	**54**	**55**		**56**		**57**		**58**	**59**	**60**						**61**				
	5	**54**	**55**	**56**		**57**		**58**		**59**	**60**	**61**						**62**				
	6	**55**	**56**	**57**		**58**		**59**		**60**	**61**	**62**						**63**				
	7	**56**	**57**	**58**		**59**		**60**		**61**	**62**	**63**						**64**				
	8	**57**	**58**	**59**		**60**		**61**		**62**	**63**	**64**						**65**				
	9-21	**(58-70)**																				

LR27	1	**35**	**36**		**37**		**38**					**39**		**40**	**41**		**43**	**46**				
	2	**36**	**37**		**38**		**39**					**40**		**41**	**42**		**44**	**47**				
	3	**37**	**38**		**39**		**40**					**41**		**42**	**43**		**45**	**48**				
	4	**38**	**39**		**40**		**41**					**42**		**43**	**44**		**46**	**49**				
	5	**39**	**40**		**41**		**42**					**43**		**44**	**45**		**47**	**50**				
	6	**40**	**41**		**42**		**43**					**44**		**45**	**46**		**48**	**51**				
	7	**41**	**42**		**43**		**44**					**45**		**46**	**47**		**49**	**52**				
	8	**42**	**43**		**44**		**45**					**46**		**47**	**48**		**50**	**53**				
	9-21	**(46-58)**																				

LR28	1	**39**	**40**		**41**		**42**		**43**					**44**	**45**		**47**	**50**				
	2	**40**	**41**		**42**		**43**		**44**					**45**	**46**		**48**	**51**				
	3	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**					**46**	**47**		**49**	**52**				
	4	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**					**47**	**48**		**50**	**53**				
	5	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**					**48**	**49**		**51**	**54**				
	6	**44**	**45**		**46**		**47**		**48**					**49**	**50**		**52**	**55**				
	7	**45**	**46**		**47**		**48**		**49**					**50**	**51**		**53**	**56**				
	8	**46**	**47**		**48**		**49**		**50**					**51**	**52**		**54**	**57**				
	9-21	**(50-62)**																				

LR29	1	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**				**46**		**47**		**49**	**52**				
	2	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**				**47**		**48**		**50**	**53**				
	3	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**				**48**		**49**		**51**	**54**				
	4	**44**	**45**		**46**		**47**		**48**				**49**		**50**		**52**	**55**				
	5	**45**	**46**		**47**		**48**		**49**				**50**		**51**		**53**	**56**				
	6	**46**	**47**		**48**		**49**		**50**				**51**		**52**		**54**	**57**				
	7	**47**	**48**		**49**		**50**		**51**				**52**		**53**		**55**	**58**				
	8	**48**	**49**		**50**		**51**		**52**				**53**		**54**		**56**	**59**				
	9-21	**(52-64)**																				

LR30	1	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**		**48**	**49**		**50**	**51**		**53**	**56**				
	2	**44**	**45**		**46**		**47**		**48**		**49**	**50**		**51**	**52**		**54**	**57**				
	3	**45**	**46**		**47**		**48**		**49**		**50**	**51**		**52**	**53**		**55**	**58**				
	4	**46**	**47**		**48**		**49**		**50**		**51**	**52**		**53**	**54**		**56**	**59**				
	5	**47**	**48**		**49**		**50**		**51**		**52**	**53**		**54**	**55**		**57**	**60**				
	6	**48**	**49**		**50**		**51**		**52**		**53**	**54**		**55**	**56**		**58**	**61**				
	7	**49**	**50**		**51**		**52**		**53**		**54**	**55**		**56**	**57**		**59**	**62**				
	8	**50**	**51**		**52**		**53**		**54**		**55**	**56**		**57**	**58**		**60**	**63**				
	9-21	**(56-68)**																				

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR31	1	**45**	**46**		**47**		**48**		**49**		**50**	**51**		**52**	**53**		**55**	**58**				
	2	**46**	**47**		**48**		**49**		**50**		**51**	**52**		**53**	**54**		**56**	**59**				
	3	**47**	**48**		**49**		**50**		**51**		**52**	**53**		**54**	**55**		**57**	**60**				
	4	**48**	**49**		**50**		**51**		**52**		**53**	**54**		**55**	**56**		**58**	**61**				
	5	**49**	**50**		**51**		**52**		**53**		**54**	**55**		**56**	**57**		**59**	**62**				
	6	**50**	**51**		**52**		**53**		**54**		**55**	**56**		**57**	**58**		**60**	**63**				
	7	**51**	**52**		**53**		**54**		**55**		**56**	**57**		**58**	**59**		**61**	**64**				
	8	**52**	**53**		**54**		**55**		**56**		**57**	**58**		**59**	**60**		**62**	**65**				
	9-21	**(58-70)**																				

LR32	1	**19**	**20**		21		22		23		24	25						26		27		29
	2	**20**	**21**		22		23		24		25	26						27		28		30
	3	**21**	**22**		23		24		25		26	27						28		29		31
	4	**22**	**23**		24		25		26		27	28						29		30		32
	5	**23**	**24**		25		26		27		28	29						30		31		33
	6	**24**	**25**		26		27		28		29	30						31		32		34
	7	**25**	**26**		27		28		29		30	31						32		33		35
	8	**26**	**27**		28		29		30		31	32						33		34		36
	9-21	(29-41)																				

LR33	1	21	22		23		24	**25**		**26**		27				**28**				29		30
	2	22	23		24		25	**26**		**27**		28				**29**				30		31
	3	23	24		25		26	**27**		**28**		29				**30**				31		32
	4	24	25		26		27	**28**		**29**		30				**31**				32		33
	5	25	26		27		28	**29**		**30**		31				**32**				33		34
	6	26	27		28		29	**30**		**31**		32				**33**				34		35
	7	27	28		29		30	**31**		**32**		33				**34**				35		36
	8	28	29		30		31	**32**		**33**		34				**35**				36		37
	9-21	(30-42)																				

LR34	1	24	25	26	27		28		29	**30**		**31**						**32**				
	2	25	26	27	28		29		30	**31**		**32**						**33**				
	3	26	27	28	29		30		31	**32**		**33**						**34**				
	4	27	28	29	30		31		32	**33**		**34**						**35**				
	5	28	29	30	31		32		33	**34**		**35**						**36**				
	6	29	30	31	32		33		34	**35**		**36**						**37**				
	7	30	31	32	33		34		35	**36**		**37**						**38**				
	8	31	32	33	34		35		36	**37**		**38**						**39**				
	9-21	**(32-44)**																				

LR35	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR36	1	29	30		31		32		33		34		35	36	37		38	39		**41**		
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40		**42**		
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41		**43**		
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42		**44**		
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43		**45**		
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44		**46**		
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45		**47**		
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46		**48**		
	9-21	**(41-53)**																				
LR37	1	33		34			35		36			38			39		41	42		43	45	46
	2	34		35			36		37			39			40		42	43		44	46	47
	3	35		36			37		38			40			41		43	44		45	47	48
	4	36		37			38		39			41			42		44	45		46	48	49
	5	37		38			39		40			42			43		45	46		47	49	50
	6	38		39			40		41			43			44		46	47		48	50	51
	7	39		40			41		42			44			45		47	48		49	51	52
	8	40		41			42		43			45			46		48	49		50	52	53
	9-21	(46-58)																				
LR38	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR39	1	31	32		33	34	35					36						37		38		**40**
	2	32	33		34	35	36					37						38		39		**41**
	3	33	34		35	36	37					38						39		40		**42**
	4	34	35		36	37	38					39						40		41		**43**
	5	35	36		37	38	39					40						41		42		**44**
	6	36	37		38	39	40					41						42		43		**45**
	7	37	38		39	40	41					42						43		44		**46**
	8	38	39		40	41	42					43						44		45		**47**
	9-21	**(40-52)**																				
LR40	1	27	28								29	30						31		32	33	35
	2	28	29								30	31						32		33	34	36
	3	29	30								31	32						33		34	35	37
	4	30	31								32	33						34		35	36	38
	5	31	32								33	34						35		36	37	39
	6	32	33								34	35						36		37	38	40
	7	33	34								35	36						37		38	39	41
	8	34	35								36	37						38		39	40	42
	9-21	(35-47)																				

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR41	1	**35**	**36**		**37**		**38**		**39**			40			41			42				
	2	**36**	**37**		**38**		**39**		**40**			41			42			43				
	3	**37**	**38**		**39**		**40**		**41**			42			43			44				
	4	**38**	**39**		**40**		**41**		**42**			43			44			45				
	5	**39**	**40**		**41**		**42**		**43**			44			45			46				
	6	**40**	**41**		**42**		**43**		**44**			45			46			47				
	7	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**			46			47			48				
	8	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**			47			48			49				
	9-21	(42-54)																				

LR42	1	**36**	**37**		**38**		**39**		**40**				41			42		43		**44**	**45**	
	2	**37**	**38**		**39**		**40**		**41**				42			43		44		**45**	**46**	
	3	**38**	**39**		**40**		**41**		**42**				43			44		45		**46**	**47**	
	4	**39**	**40**		**41**		**42**		**43**				44			45		46		**47**	**48**	
	5	**40**	**41**		**42**		**43**		**44**				45			46		47		**48**	**49**	
	6	**41**	**42**		**43**		**44**		**45**				46			47		48		**49**	**50**	
	7	**42**	**43**		**44**		**45**		**46**				47			48		49		**50**	**51**	
	8	**43**	**44**		**45**		**46**		**47**				48			49		50		**51**	**52**	
	9-21	**(45-57)**																				

LR43	1	39	40		41		42			43		44		45				46		47	48	
	2	40	41		42		43			44		45		46				47		48	49	
	3	41	42		43		44			45		46		47				48		49	50	
	4	42	43		44		45			46		47		48				49		50	51	
	5	43	44		45		46			47		48		49				50		51	52	
	6	44	45		46		47			48		49		50				51		52	53	
	7	45	46		47		48			49		50		51				52		53	54	
	8	46	47		48		49			50		51		52				53		54	55	
	9-21	(48-60)																				

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
3.1	**GJENNOMGÅENDE STILLINGER**			
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		**40-73**	
1054	Kontorsjef		**45-85**	
1056	Økonomisjef		**45-85**	
1055	Personalsjef		**45-85**	
1058	Administrasjonssjef		**45-85**	
1057	Informasjonssjef		**45-93**	
1407	Avdelingsleder		**47-83**	
1059	Underdirektør		**49-85**	
1211	Seksjonssjef		**49-91**	
1477	Regiondirektør		51-**94**	
1060	Avdelingsdirektør		53-**98**	
1061	Assisterende direktør		53-**98**	
1062	Direktør		53-**98**	
1538	Fagdirektør		53-**98**	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1064	Konsulent	LR13		2
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	**LR21**		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		**47-70**	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		**33-53**	
1433	Seniorsekretær		**37-55**	
1071	Kontorleder		**40-57**	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		**47-71**	
1077	Hovedbibliotekar		**51-81**	
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		**33-50**	
90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1275	Ingeniør	LR13		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		37-**57**	
1087	Overingeniør		51-**79**	
1181	Senioringeniør		56-**89**	
1088	Sjefingeniør		63-**97**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd.ing. Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.			
90.302	TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		**33-53**	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		**46-63**	
1094	Overarkitekt		**53-79**	
1182	Seniorarkitekt		56-**89**	
1095	Sjefarkitekt		**65-97**	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		**33-51**	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		**33-51**	
90.313	PREPARANT			
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		**33-51**	
90.400	FORSKER			
1108	Forsker	LR25		
1109	Forsker	LR24		
1110	Forsker		60-**91**	
1183	Forsker		**67-98**	
1111	Forskningssjef		69-**98**	
	Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professorkompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker.			
	Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.			
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		**33-48**	
1513	Seniorforskningstekniker		**33-55**	
1514	Ledende forskningstekniker		33-**56**	
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		**43-72**	
1364	Seniorrådgiver		58-**93**	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		**43-93**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		**50-93**	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelpearbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		**33-51**	
1119	Formann		**33-58**	
1120	Mester		33-**66**	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		**33-48**	
1124	Kjøkkensjef		33-**55**	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		**33-48**	
1128	Husøkonom		**34-55**	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		**33-43**	
1132	Renholdsleder		**34-55**	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		**44-64**	
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/ barnepleierutdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		**40-58**	
0948	Styrer		**44-64**	

Merknad:

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

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE			
0790	Bedriftssykepleier		**44-64**	
1282	Bedriftsfysioterapeut		**44-64**	
0791	Bedriftslege		**56-86**	
0792	Bedriftsoverlege		**60-96**	
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		**33-51**	
1137	Driftsleder		**33-55**	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		ltr. 01	
	mellom 17 og 18 år		ltr.04	
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		**19-38**	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		

Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.

3.2	**HØYESTERETT**		
91.001	DIVERSE STILLINGER		
1142	Protokollsekretær		**38-61**
1312	Utredningsleder		67-**98**
3.3	**REGJERINGSADVOKATEMBETET**		
91.002	ADVOKAT		
0257	Advokatfullmektig		**46-73**
0258	Advokat		**64-96**
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		**87-98**

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**		
00.101	LEDERSTILLINGER		
0008	Byråsjef		52-76
1217	Underdirektør		**58-85**
1218	Avdelingsdirektør		62-**98**
00.102	SPESIALSTILLINGER		
1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste		**35-55**
0001	Statsrådens kontorsekretær		**38-58**
1436	Rådgiver		**47-72**
1365	Informasjonssjef		49-**87**
1448	Seniorrådgiver		58-**93**
1535	Kommunikasjonssjef		62-**98**
1539	Fagdirektør		**63-98**
1536	Folkerettsrådgiver UD		63-96
1221	Lovrådgiver JD		**64-96**
1222	Lovrådgiver FIN		**64-96**
1220	Spesialrådgiver		78-**98**

FINANSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	SKATTEETATEN			
02.200	DIVERSE STILLINGER			
1413	Skattejurist		**47-64**	
0037	Likningsrevisor		**39-60**	
1223	Skatterevisor		**47-67**	
1516	Seniorrevisor		**50-78**	
1224	Spesialrevisor		**50-80**	
1501	Seniorskattejurist		**57-93**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	TOLLVESENET			
02.310	DIVERSE STILLINGER			
0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		**45-61**	
0052	Tollrevisor		**47-69**	
0053	Tolloverinspektør		**48-69**	
1414	Spesialrevisor		**49-80**	
1279	Seksjonsleder		49-**73**	
1280	Avdelingssjef		57-**78**	
1207	Revisjonssjef		57-**81**	

FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	FISKERIDIREKTORATET			
03.105	DIVERSE STILLINGER			
0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		38-**65**	
1546	**Seniorinspektør**		**46-70**	
	FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET			
03.110	DIVERSE STILLINGER			
1449	Kontrollør	**LR16**		

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET			
03.205	DIVERSE STILLINGER			
0101	Maskinist		**33-51**	
0103	Styrmann		**33-55**	
0105	Oppsynsmann		**33-59**	
0106	Skipsfører		**33-59**	
03.215	LOSTJENESTE			
0107	Losbåtfører	LR12		
1335	Statslosaspirant	LR12		
0110	Losformidler		33-**51**	
0108	Trafikkleder		44-**61**	
0111	Statslos		44-**71**	

FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)			
04.191	VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE			
1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent		36-**52**	
1338	Vaktleder		39-**61**	
	FYLKESMANNSEMBETENE			
04.200	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende fylkesmann		69-**96**	
04.210	DIVERSE STILLINGER			
0431	Fagkonsulent		**33-53**	
0382	Fylkesagronom		**43-65**	
0434	Fylkesskogmester		**43-65**	
0822	Fylkessykepleier		**48-66**	
1261	Fylkesjordsjef		**56-73**	
0435	Fylkesskogsjef		**56-73**	
0774	Ass. fylkeslege		64-**91**	
0779	Fylkeslege		72-**98**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	DEN NORSKE KIRKE			
04.215	PREST			
0922	Kapellan	**LR26**		**1**
1537	Prostiprest	**LR26**		**1**
0930	Sokneprest		53-**78**	
1465	Spesialprest		54-**78**	
1466	Seniorprest		54-**79**	
1547	**Sokneprest**		**63-78**	
0933	Prost		64-**79**	
0935	Domprost		**71-87**	
1170	Biskop		**83-98**	
04.216	KATEKET			
0936	Kateket	LR13		
0937	Kateket	LR23		

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

	NIDAROS DOMKIRKES RESTAUREURINGSARBEIDER			
04.217	DIVERSE STILLINGER			
0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2

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

FORSVARSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	FORSVARET			
05.100	YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL			
1518	Sersjant/Kvartermester	LR33		
0139	Fenrik	LR34		
0141	Løytnant	LR36		
1519	Kaptein/Rittmester/ Kapteinløytnant	LR37		
1520	Major/Orlogskaptein		47-**76**	
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		51-**80**	
1522	Oberst/Kommandør		56-**85**	
1523	Brigader/Flaggkommandør		59-**90**	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		65-**94**	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		69-**98**	

Tilleggsansiennitet.

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

05.125	VERVEDE MANNSKAPER			
1548	**Grenader/Matros/ Maskinassistent**	**LR32**		

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

05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER			
1226	Vervet (menig/korporal)		**19-40**	
1549	**Grenader/Matros/ Maskinassistent**		**19-49**	
1227	Sersjant		22-**53**	
1479	Kvartermester		22-**53**	
1451	Spesialmedarbeider		23-**77**	
1228	Fenrik		24-**57**	
1230	Løytnant		32-**65**	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant		37-**73**	
1450	Internasjonal rådgiver		39-**98**	
1527	Major/Orlogskaptein		46-**82**	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein		55-**87**	
1529	Oberst/Kommandør		60-**95**	
1530	Brigader/Flaggkommandør		63-**98**	
05.200	FORSYNINGSTJENESTE			
0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		
0165	Lagerbetjent		**33-44**	
0164	Lagerkontrollør		**33-45**	
0162	Maskinsjef		**33-47**	
0163	Lagerleder		33-**48**	
0167	Terminalleder		33-**48**	
0166	Transportleder		33-**48**	
0168	Lagersjef		34-**50**	
0169	Skipsfører		34-**50**	
0171	Førsteinspektør		35-**51**	
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE			
1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
0172	Kontrollør	LR09		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger		**33-54**	
0179	Driftsassistent		**33-51**	
0176	Kvalitetsleder		35-**56**	
0174	Verkstedsleder		35-**58**	
0175	Driftskoordinator		35-**58**	
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder		38-**55**	
0177	Verkstedsbestyrer		40-**59**	
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE			
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	LR02		
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE			
0184	Sambandsleder		**33-50**	
0185	Varslingsleder		**33-50**	
1145	Radioleder		**33-51**	
0186	Varslingskontrollør		33-**53**	
1241	Radiokontrollør		33-**53**	
05.221	VAKT– BRANN – HAVARI			
0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester		**33-48**	
0689	Nestvaktsjef		**33-49**	
0690	Vaktsjef		**33-51**	
0190	Overbrannmester		33-**50**	
05.230	HELSETJENESTEN			
1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		2
0205	Spesiallege		54-**81**	
0206	Assisterende overlege		54-**86**	
0204	Garnisonstannlege		56-**81**	
1281	Klinikksjef		56-**82**	
0207	Overlege		59-**96**	
	VOKSENOPPLÆRINGEN			
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1187	Undervisningsinspektør		46-**70**	
0214	Rektor		52-**80**	
0215	Områderektor		55-**85**	
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER			
0227	Dosent		43-**71**	
0229	Hovedlærer		45-**73**	
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET			
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER			
0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		
0219	Filmfotograf	LR09		
0217	Kartretter	LR10		
0221	Instruktør	LR13		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær		38-**54**	
0226	Redaksjonssjef		43-**61**	
0228	Redaktør		48-**72**	

JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	DOMSTOLENE			
08.010	DOMMERFULLMEKTIG			
0247	Dommerfullmektig		**45-73**	
	DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)			
08.110	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0250	Rettsskriver		35-**64**	
	PÅTALEMYNDIGHETEN			
08.120	STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT			
0251	Riksadvokatfullmektig		**45-73**	
0252	Statsadvokatfullmektig		**45-73**	
0253	Statsadvokat		**67-96**	
0254	Førstestatsadvokat		**71-98**	
	DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET			
08.130	KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT			
1550	**Krigsadvokafullmektig**		**45-73**	
0255	Krigsadvokat		53-**81**	
1541	Førstekrigsadvokat		60-**88**	
0256	Generaladvokat		64-**94**	
	SYSSELMANNSETATEN			
08.150	DIVERSE STILLINGER			
0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		**49-68**	
1268	Miljøvernsjef		49-**76**	
1169	Sysselmannsoverbetjent		**53-78**	
0261	Ass. sysselmann		**54-81**	
0262	Sysselmann		64-**94**	
	JORDSKIFTERETTENE			
08.160	DIVERSE STILLINGER			
1551	Jordskiftdommerfullmektig		**45-73**	
0455	Jordskiftedommer		53-**86**	
1467	Jordskifterettsleder		58-**91**	
0458	Jordskifteoverdommer		68-**96**	
1505	Jordskifteoverrettsleder		**68-96**	
	KRIMINALOMSORGEN			
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING			
0281	Miljøassistent	LR02		
0808	Miljøterapeut	LR13		2
1201	Miljøterapeut	LR15		2
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		33-**56**	
0265	Fengselsførstebetjent		**47-66**	
1542	Fengselsoverbetjent		**51-68**	
0266	Fengselsinspektør		**51-76**	
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0282	Underbestyrer		**33-58**	
0280	Gårdsbestyrer		39-**63**	
0272	Driftssjef		40-**71**	
1502	Ass. fengselsleder		52-**72**	
1503	Ass. friomsorgsleder		**53-72**	
1453	Friomsorgsleder		55-**76**	
1452	Fengselsleder		55-**81**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.202	DIVERSE STILLINGER			
0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		36-**58**	
0278	Underverksmester		42-**64**	
1415	Verksmester		44-**66**	
	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		**49-68**	
1455	Politiførstebetjent		**49-68**	
0287	Politioverbetjent		**53-78**	
1456	Politioverbetjent		**53-78**	

Merknad:

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

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

08.306	POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER			
0288	Politifullmektig		**45-73**	
1245	Politiadvokat		53-**81**	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		**54-87**	
0290	Politiinspektør		54-**86**	
0326	Lensmann		58-**80**	
1243	Politistasjonssjef		58-**80**	
1480	Sjef for Politihøgskolen		58-**98**	
1543	Politiadvokat 2		65-**88**	
0295	Visepolitimester		66-**93**	
1244	Sjef for utrykningspolitiet		68-**98**	
0292	Politimester		68-**93**	
08.307	SIVILE STILLINGER			
0302	Stallbetjent	LR03		
1416	Grensekontrollør	LR13		
1531	Arrestforvarer	LR13		
1342	Ledende arrestforvarer		38-**52**	
0318	Skriftgransker		38-**63**	
0296	Politirevisor		45-**69**	
1552	**Spesialetterforsker**		**53-78**	
1504	Namsfogd		**58-80**	

Under opplæringstiden som skriftgransker, kan det ikke gis høyere lønn enn **ltr. 36.**

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.308	INTERNASJONALE OPPDRAG MV.			
1271	Observatør I		46-**79**	
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef		46-**79**	
1392	Internasjonal rådgiver		50-**98**	
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke		55-**87**	
1274	Leder av politistyrke		60-**95**	
	DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP			
08.401	SIVILFORSVARSTJENESTEN			
0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant		39-**58**	
0332	Sivilforsvarsinspektør		44-**70**	
1482	Distriktssjef		54-**81**	
08.403	INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID			
1442	Spesialmedarbeider		23-**77**	
1440	Observatør		37-**79**	
1441	Leder/nestleder av støtte team		46-**79**	
1439	Internasjonal rådgiver		50-**98**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	GRENSEKOMMISSARIATET			
08.800	DIVERSE STILLINGER			
0345	Grenseinspektør		42-**73**	
0346	Grensekommissær		56-**82**	
	REDNINGSTJENESTEN			
08.900	REDNINGSLEDER			
0348	Redningsleder		39-**69**	
0349	Redningsinspektør		41-**75**	
	UTLENDINGSNEMNDA			
08.950	UTLENDINGSNEMNDA			
1425	Nemndleder		**72-98**	

KULTURDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	KULTURINSTITUSJONER M. M.			
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0351	Riksteatersjef		**75-98**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	ARKIVVERKET			
09.856	ARKIVARER			
0353	Statsarkivar		60-**91**	
0354	Riksarkivar		74-**98**	

KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	HUSLEIETVISTUTVALGET			
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1431	Leder		**72-98**	
1432	Tvisteløser		**72-98**	

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

LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	MATTILSYNET			
11.315	DIVERSE STILLINGER			
1497	Inspektør		**33-59**	
1498	Førsteinspektør		**40-68**	
1499	Seniorinspektør		46-**81**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1500	Distriktssjef		48-**87**	
1544	Spesialinspektør		58-**93**	

MILJØVERNDEPARTEMENTET

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

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

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	JERNBANEVERKET			
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1319	Avdelingsleder		**33-61**	
1316	Områdesjef		36-**75**	
1366	Faglig leder		37-**75**	
1372	Produksjonsleder		44-**78**	
13.131	KJØREVEGEN			
1374	Trafikkstyrer	LR10		
1444	Trafikkstyrer	LR14		
1506	Toginformatør	LR14		
0503	Oppsynsmann		**33-58**	
1153	Elektrotekniker		**33-58**	
1294	Byggeleder		**33-58**	
1376	Fagspesialist		**33-58**	
0485	Sportekniker		**33-58**	
1443	Anleggsleder		34-**61**	
1373	Trafikkleder		35-**69**	
1375	Gruppeleder		36-**61**	

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

	STATENS VEGVESEN			
13.415	DIVERSE STILLINGER			
0676	Inspektør		**33-61**	
	HAVARIKOMMISJONEN			
13.700	HAVARIKOMMISJONEN			
0711	Havariinspektør		**53-86**	

ARBEIDSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN			
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0134	Distriktsarbeidssjef		47-**86**	
0721	Trygdesjef		47-**86**	
0717	Overlege		**59-96**	
1301	Overtannlege		**59-96**	
1250	Rådgivende overlege		**59-96**	
1395	Rådgivende overtannlege		**59-96**	
1348	Sjefslege		63-**98**	
	TRYGDERETTEN			
14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1349	Rettsfullmektig		**45-73**	
0725	Rettsmedlem		70-**98**	
1350	Avdelingsleder		**72-98**	
1419	Nestleder		**72-98**	
1420	Leder		**72-98**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	ARBEIDSTILSYNET			
14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0355	Ass. overlege		54-**86**	
0356	Overlege		59-**96**	
14.210	DIVERSE STILLINGER			
1343	Inspektør		**39-65**	
1371	Seniorinspektør		49-**71**	
0362	Spesiallege		**55-81**	

UTENRIKSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	UTENRIKSTJENESTEN			
15.100	DIVERSE STILLINGER			
0882	Ambassaderåd		**53-92**	
0883	Spesialråd		**53-92**	
0885	Ministerråd		57-**92**	
0886	Generalkonsul		**73-98**	
1507	Ambassadør		**73-98**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG			
1399	Internasjonal rådgiver		50-**98**	
1306	Nestleder sendelag		55-**87**	
1305	Sendelagsleder		**61-95**	

OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

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

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

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	SKOLEVERKET			
17.150	REKTOR/INSPEKTØR			
0958	Studieinspektør		42-**78**	
0955	Undervisningsinspektør		42-**81**	
1401	Avdelingsleder		45-**80**	
0953	Rektor		47-**90**	
17.165	UNDERVISNINGSSTILLINGER			
1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	LR02		
0961	Lærer	LR27		
0962	Adjunkt	LR28		
0963	Adjunkt med opprykk	LR29		
0965	Lektor	LR30		
0966	Lektor	LR31		
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning		**33-62**	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		**37**-	
1402	Rådgiver/sosiallærer		**40-71**	

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

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA			
1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	**LR17**		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1175	Musikkterapeut	LR16		2
1176	Musikkterapeut	LR20		1 el. 2
1472	Musikkterapeut		48-**76**	
	STATLIGE SKOLER			
17.220	DIVERSE STILLINGER			
0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
0998	Undervisningsinspektør		34-**50**	
1000	Spesiallege		53-**80**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER			
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisn.leder		**42-70**	
1003	Avdelingsleder		42-**75**	
1197	Studiesjef		43-**73**	
1473	Studieleder		52-**95**	
1004	Rektor		53-**98**	
1006	EDB-sjef		54-**73**	
1475	Instituttleder		56-**98**	
1474	Dekan		58-**98**	
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		**44-76**	
1012	Høgskoledosent		58-**86**	
1532	Dosent		**67-98**	
1013	Professor		**67-98**	
1404	Professor		**76-98**	

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

Merknad:

Ved tilsetting i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Post doktor 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 FAD.

17.511	TANNLEGE			
1015	Instruktørtannlege		**50-71**	
1016	Spesialtannlege		**55-76**	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning		53-**83**	
1260	Avdelingstannlege		58-**88**	
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		**33-46**	
1020	Vitenskapelig assistent		**40-61**	
1378	Stipendiat		**47-71**	

Merknad:

Ved tilsetting fra **1. mai 2010** eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum **ltr. 48**, 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.

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		**76-96**	

Merknad:

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

17.550	DIVERSE STILLINGER			
1029	Avdelingsleder		**33-53**	
0389	Fagkonsulent		**33-48**	
0400	Driftsleder		**33-64**	
17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.			
1379	Tannhelsesekretær	LR09		
1545	Tannhelsesekretær	LR09		
1032	Instruktørtannpleier	**LR15**		
1533	Tannpleier	LR15		2
1033	Klinikkavdelingsleder		**33-51**	

Merknad:

Ved tilsetting i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580	SKIPSPERSONELL			
1035	Skipsfører		**33-53**	
	METEOROLOGISK INSTITUTT			
17.700	DIVERSE STILLINGER			
1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder		38-**59**	

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda		**72-98**	
	BARNE OG FAMILIEVERN			
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	LR02		
1486	Miljøarbeider	LR04		
1488	Miljøterapeut	**LR17**		2
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider		**34-53**	
1492	Leder		**34-56**	
1491	Ass. leder		**39-66**	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		**44-64**	
1493	Leder		**45-86**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
18.386	KLINISK TJENESTE – DIV. STILLINGER			
1494	Sosionom	LR15		2
1495	Barnevernspedagog	LR15		2
1508	Vernepleier	LR15		2
1496	Klinisk barnevernspedagog	LR18		2
1509	Spesialutdannet vernepleier	LR18		2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	LR18		2

NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENTET

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

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

HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	STATENS HELSETILSYN			
21.100	DIVERSE STILLINGER			
0738	Fagsjef		**60-86**	
	HELSEDIREKTORATET			
21.115	DIVERSE STILLINGER			
1553	**Pasient- og brukerombud**		**59-93**	
	KLINISK HELSE			
21.200	LEGESTILLINGER			
0781	Underordnet lege	LR20		1
0773	Lege		**45-75**	
0777	Spesiallege		54-**81**	
0782	Overlege		59-**96**	
0784	Avdelingsoverlege		64-**98**	
21.202	TANNLEGESTILLINGER			
0787	Spesialtannlege		54-**81**	
21.203	PSYKOLOG			
0794	Psykolog		**49-75**	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		**56-86**	
0795	Spesialpsykolog		**57-81**	
0796	Sjefpsykolog		59-**96**	
21.204	SPESIALPERSONALE			
1377	Farmasøyt		**43-75**	
0800	Avdelingsveterinær		51-**75**	
0802	Overveterinær		53-**86**	
0736	Legemiddelinspektør		**55-86**	

Lpl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE			
0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		**47-64**	
0820	Oversykepleier		**48-69**	
21.206	HJELPEPLEIER M.V.			
0825	Pleiemedhjelper	LR03		
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
1195	Hjelpepleier		**33-51**	
Kode 1195 Hjelpepleier innebærer ingen administrative funksjoner. Koden benyttes for hjelpepleier med spesielle kvalifikasjoner/ funksjoner.				
21.207	FYSIOTERAPEUT			
0832	Fysioterapeut	LR15		2
1351	Spesialfysioterapeut	LR18		2
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		**44-64**	
0835	Instruktør/fysioterapeut		**44-64**	
0836	Sjeffysioterapeut		**48-69**	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
0840	Ergoterapeut	LR15		2
1254	Avdelingsergoterapeut		**44-64**	
21.209	BIOINGENIØR			
0844	Bioingeniør	LR15		2
0846	Avdelingsbioingeniør		**44-64**	
0847	Sjefbioingeniør		**48-69**	
21.210	RØNTGENPERSONELL			
0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		**46-65**	

Vedlegg 2
Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2010–2012

(Gjeldende fra og med 1. mai 2010)

Statsministerens kontor:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Øvrige	Statsministerens kontor

Riksrevisjonen:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen

Arbeidsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Arbeidsdepartementet	**Arbeidsdepartementet**
Arbeidstilsynet	Direktoratet for Arbeidstilsynet
NAV Akershus	NAV Akershus
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet	NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet
NAV Aust-Agder	NAV Aust-Agder
NAV Buskerud	NAV Buskerud
NAV Finnmark	NAV Finnmark
NAV Hedmark	NAV Hedmark
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging	NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
NAV Hordaland	NAV Hordaland
NAV Internasjonalt	NAV Internasjonalt
NAV Klageinstans	NAV Klageinstans
NAV Kontaktsenter	NAV Kontaktsenter
NAV Kontroll og innkreving	NAV Kontroll og innkreving
NAV Møre og Romsdal	NAV Møre og Romsdal
NAV Nordland	NAV Nordland
NAV Nord-Trøndelag	NAV Nord-Trøndelag
NAV Oppland	NAV Oppland
NAV Oslo	NAV Oslo
NAV Pensjon	NAV Pensjon
NAV Rogaland	NAV Rogaland
NAV Sogn og Fjordane	NAV Sogn og Fjordane
NAV Spesialforvaltning	NAV Spesialforvaltning
NAV Sør-Trøndelag	NAV Sør-Trøndelag
NAV Telemark	NAV Telemark
NAV Troms	NAV Troms
NAV Vest-Agder	NAV Vest-Agder
NAV Vestfold	NAV Vestfold
NAV Østfold	NAV Østfold
Pensjonstrygden for sjømenn	Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	**Statens pensjonskasse**
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	**Arbeidsdepartementet**

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	**Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet**
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Bufetat region Midt-Norge	**Bufetat region Midt-Norge**
Bufetat region Nord	**Bufetat region Nord**
Bufetat region Sør	**Bufetat region Sør**
Bufetat region Vest	**Bufetat region Vest**
Bufetat region Øst	**Bufetat region Øst**
Forbrukerombudet	Forbrukerombudet
Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	**Integrerings- og mangfoldsdirektoratet**
Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)	Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)
Øvrige	**Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet**

Finansdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Finansdepartementet	Finansdepartementet
Finanstilsynet	**Finanstilsynet**
Oljeskattekontoret	Oljeskattekontoret
Senter for statlig økonomistyring	Senter for statlig økonomistyring
Skattedirektoratet	Skattedirektoratet
Region Skatt nord	Skatt nord
Region Skatt Midt-Norge	Skatt Midt-Norge
Region Skatt vest	Skatt vest
Region Skatt sør	Skatt sør
Region Skatt øst	Skatt øst
Skatteopplysningen	Skatteopplysningen
Skatteetaten øvrige	Skattedirektoratet
Statens innkrevingssentral	Statens innkrevingssentral
Statistisk sentralbyrå	Statistisk sentralbyrå
Toll- og avgiftsdirektoratet	Toll- og avgiftsdirektoratet
Tollregion Midt-Norge	Tollregion Midt-Norge
Tollregion Nord-Norge	Tollregion Nord-Norge
Tollregion Oslo og Akershus	Tollregion Oslo og Akershus
Tollregion Sør-Norge	Tollregion Sør-Norge
Tollregion Vest-Norge	Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge	Tollregion Øst-Norge
Øvrige	Finansdepartementet