




DET KONGELIGE FORNYINGS-,  
ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT

---

# Hovedtariffavtalen i staten

## 1. mai 2012–30. april 2014

Med lønnsplanhefte nr. 49





DET KONGELIGE FORNYINGS-,  
ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT

# Hovedtariffavtalen i staten

## 1. mai 2012–30. april 2014

Med lønnsplanhefte nr. 49



# FORORD

Stortinget samtykket den 14. juni 2012 i at det med virkning fra 1. mai 2012 foretas lønnsendring mv. for arbeidstakere i det statlige tariffområdet i samsvar med Riksmeklerens møtebok av 2. juni 2012 for medlemmer av hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat og Akademikerne.

For arbeidstakere som er medlemmer i tjenestemannsorganisasjon tilsluttet Unio, avgjøres tvisten av Rikslønnsnemnda høsten 2012. De følger derfor hovedtariffavtalen 2010–2012 frem til kjennelse foreligger.

I følge Stortingets vedtak gjøres resultatet av forhandlingene pr 1. mai 2012 også gjeldende for embets- og tjenestemenn som ikke er medlemmer av organisasjoner som nevnt ovenfor, og som derfor ikke får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt i hovedtariffavtale. Embets- og tjenestemenn som er tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt i egen kontrakt.

Hovedtariffavtalen i staten med vedlegg er revidert i samsvar med meklingsresultatet for første avtaleår, se også PM 2012–11. De sentrale justeringsforhandlinger pr 1. juli 2012 er også innarbeidet i hovedtariffavtalen.

Endringene i hovedtariffavtalen pr 1. mai 2012 og endringene i lønnsplanheftet pr 1. juli 2012 er uthevet med fet skrift.

Vedleggene til hovedtariffavtalen i staten er følgende:

- Vedlegg 1 – Lønnsplanhefte nr. 49.
- Vedlegg 2 – Forhandlingssteder.
- Vedlegg 3 – Intensjonserklæring om omstilling under trygghet.
- Vedlegg 4 – Pensjonsgivende variable tillegg.

Oslo, den 1. juli 2012

Merethe Foss Liverud  
statens personaldirektør

Per Kr. Knutsen  
ass. statens personaldirektør



# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>Forord</b> .....	3	<b>4 Pensjon</b> .....	17
<b>HOVEDTARIFFAVTALEN</b> .....	7	4.1 Tjenestepensjon .....	17
<b>1 Sentrale bestemmelser</b> .....	7	4.2 Avtalefestet pensjon (AFP) .....	17
1.1 Innledning .....	7	4.3 Variable tillegg .....	18
1.2 Lønnstabeller .....	7	<b>5 Diverse</b> .....	18
1.3 Stillingsplassering .....	7	5.1 B-tabellen .....	18
1.4 Sentrale forhandlinger i perioden .....	7	5.2 Særlige lønnstillegg mv. ....	18
<b>2 Lokale bestemmelser</b> .....	8	5.3 Akkordarbeid .....	18
2.1 Parter .....	8	5.4 Boliglån .....	18
2.2 Forhandlingsregler .....	8	5.5 OU-midler .....	18
2.3 Lokale forhandlinger .....	9	5.6 Kompetanseutvikling .....	18
<b>3 Fellesbestemmelsene</b> .....	11	5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse .....	18
§ 1 Generelt .....	11	5.7 Omstilling og effektivisering i staten .....	18
§ 2 Definisjoner .....	11	5.8 Inn i tariffområdet .....	18
§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk ...	11	5.9 Seniorpolitiske tiltak .....	19
§ 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetting ...	11	5.10 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	19
§ 5 Godskrivingsregler .....	11	<b>6 Avtalefestet ferie</b> .....	20
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten .....	12	<b>7 Varighet</b> .....	20
§ 7 Arbeidstid .....	12	<b>8 Rettstvist</b> .....	20
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands .....	12	<b>9 Protokolltilførsler</b> .....	20
§ 9 Lønnsutbetaling .....	13	<b>Vedlegg 1</b>	
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling .....	13	<b>Lønnsplanhefte nr 49</b> .....	21
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspolisjon og yrkesskade .....	13	1 Lønnstabeller .....	22
§ 12 Stedfortredertjeneste .....	13	A-tabell .....	22
§ 13 Overtid .....	14	B-tabell .....	24
§ 14 Ukentlig fritid .....	14	2 Lønnsrammer .....	27
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv. ....	14	3 Lønnsplaner .....	36
§ 16 Helge- og høytidsdager .....	15	<b>Vedlegg 2</b>	
§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ...	15	<b>Lokale forhandlingssteder</b> .....	49
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade .....	15	<b>Vedlegg 3</b>	
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming .....	15	<b>Intensjonserklæring om omstilling under trygghet</b> .....	53
§ 20 Omsorg for barn .....	16	<b>Vedlegg 4</b>	
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste .....	16	<b>Pensjonsgivende variable tillegg</b> .....	54
§ 22 Velferdspolisjoner .....	16		
§ 23 Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning	16		
§ 24 Ytelser ved yrkesskade .....	17		



# HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN 1. MAI 2012 – 30. APRIL 2014

## 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. Læringer omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. Særavtale for læringer 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 Ekstraervert

Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, biervert, styreverv eller andre lønnete 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 stillingslønn 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 lønsplasseringer

#### 1.4.1.1 Første avtaleår

**I første avtaleår iverksettes sentrale forhandlinger pr 1. juli 2012 innenfor en økonomisk ramme på 0,42 % pr. dato. Endringene fremgår av vedlegg 1.**

#### 1.4.1.2 Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

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

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

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

- Å endre lønnsrammer og lønsspenn.
- Overgang mellom lønnsramme og lønsspenn.

#### 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

- Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- 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.
- 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 2013.

## 2 Lokale bestemmelser

### 2.1 Parter

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

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

### 2.2 Forhandlingsregler

#### 2.2.1 Krav

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

#### 2.2.2 Frist

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

#### 2.2.3 Deltakere

Forhandlingene skal som hovedregel føres av arbeidsgiver på forhandlingsstedet og tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene **omfatter**.

Arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte i organisasjoner på høyere nivå har likevel rett til å være til stede i forhandlingsmøtene.

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

#### 2.2.4 Gjennomføring av 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. **Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene.** Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

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

- Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
- Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform. Hver av partene **kan** be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
- Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.**
- Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
- De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.3.6.
- Partene har et felles ansvar** for at den økonomiske rammen er benyttet, og at **avtalte** føringer er fulgt.
- 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 **ved avslutningen av forhandlingene**. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

## 2.3 Lokale forhandlinger

### 2.3.1 Lokal lønnspolitikk

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet **utarbeider** med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, **kompetanse og ansvar**, midlertidige tilsatte og tilsatte i permisjon ivaretas.

**I den lokale lønnspolitikken skal partene søke å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.**

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

### 2.3.2 Forhandlingssted

- a) Staten avgjør hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Før dette bestemmes skal spørsmålet drøftes mellom 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 2012** er partene enige om at det forhandles innenfor en ramme på **1,0 %** pr. dato av lønnsmassen. I tillegg avsettes 0,1 % pr. dato i resirkulerte midler.

**Likelønn skal prioriteres.**

Forhandlingene skal være avsluttet innen **31.**

**oktober 2012.**

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 lønsmessig.

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

### 2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:
    - a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
    - b) er **planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.**
- Merknad:**  
**Partene er enige om at «de som har bidratt til tiltaket» kan omfatte samtlige arbeidstakere eller gruppe av arbeidstakere i virksomheten.**
- c) er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller.

Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

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

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

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstå tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

*Merknad:*

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

### 2.3.5 Produktivitetsavtale

**Partene** lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbar.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten. 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) Produktivetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.
- e) Størrelsen på den produktivetsgevinst 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 produktivetsnivå 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 produktivetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.
- g) Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.
- h) Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det, kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.
- i) Den bedre lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.

### 2.3.6 Virkemidler

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

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- 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. 2.3.4 nr. 1 b) Særlige grunnlag og 2.3.5 Produktivitetsavtale** 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 organisasjonen i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.

De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen.

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 lønns plassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

**Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.**

### 2.3.9 Tvist

#### 2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag

**Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlingene, kan hver av partene kreve tvisten voldgiftsbehandlet etter tjenestetvistloven §§ 27-29. Varsel om dette må gis de øvrige forhandlingsparter senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes voldgiftsorganet innen 3 uker.**

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

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

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

### 2.3.9.2 Særavtaler

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

### 2.3.9.3 Produktivitetsavtale

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

### 2.3.9.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten **etter tjenestetvistloven § 24 første ledd**, skal **FAD og hovedsammenslutningene** 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. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

### § 2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. for eksempel § 11 nr. 1. Deltidstil-sattes 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
  - tilleggssansiennitet som gis etter reglene i nr. 6
  - permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggssansiennitet 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 folke-registeret 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 lønsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.
5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. **Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.**

### § 4 Beregning av ansiennitet ved tilsetting

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

nedfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved tilsetting i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 47 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved tilsetting godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

#### C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

## § 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenstemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for stats-tjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. 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 arbeids-tidsordninger i samsvar med dette.

Behovet for å fastsette forskyvet 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 arbeidstid 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 arbeidstid 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 døgn forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.  
For den del av den forskyvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskyvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskyvede 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 godkjenning før ordningene trer i kraft.  
Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

## § 8 Kompensasjon for reiser innenlands

1.
  - a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
  - c) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.  
Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid.  
Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.

Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig før- 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 lønningdagen 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 lønningdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. **Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.**
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

## § 10 Lønn ved overgang til annen stilling

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

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

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

Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

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

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

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf. § 2 nr. 1, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholds- messig lønn. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilset-tingsforhold. 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 para- graf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyl- lende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeids- takeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for of- fentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tids- rom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan sta- ten 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 tids- rom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksom- het 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 nyttårsaftnen (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 overtids-

godtgjørelse. 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 for 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.

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

## § 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på **kr 40,00** pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:  
Fra kl. 06.00-20.00 kr 4,00 pr. løpende time.  
Fra kl. 20.00-06.00 kr 8,00 pr. løpende time.
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. 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 såframnt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframnt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.  
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
- I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Der- som dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.  
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
- Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.  
Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
- Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

## § 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

- Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) om hviletid.  
Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fra- vik fra hovedregelen.  
Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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

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

- Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til svangerskapsperger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
- Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
- 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.
- 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.
- Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest



mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

## § 20 Omsorg for barn

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn **til og med** 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

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

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

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

## § 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.

Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjø-

res det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

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

## § 22 Velferdspermisjoner

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

## § 23 Ytelser ved dødsfall – Gruppe-livsordning

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

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

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)

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

### 4.2.7 Regulering

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

## 4.3 Variable tillegg

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

## 5 Diverse

### 5.1 B-tabellen

B-tabellens satser reguleres ikke.

### 5.2 Særlige lønnstillegg mv.

Særlige lønnstillegg mv. reguleres ikke.

### 5.3 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 lønsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes **kr. 300,-** i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

## 5.6 Kompetanseutvikling

Kompetanse er viktig for utviklingen av statlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet.

Partene vil legge til rette for en styrket kompetanseutvikling **som skal bidra til å utvikle, fornye og digitalisere statlige virksomheter.** Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging for de ansatte og lederne skal gjøre virksomhetene bedre i stand til å møte nye krav til tjenesteyting.

Partene vil bidra til en forsterket innsats for et mer inkluderende arbeidsliv.

Det settes av **25 mill. kroner** for å stimulere til utviklingstiltak, som skal gi virksomhetene ny kompetanse innen:

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

Støtte til kompetansetiltak forutsetter at erfaringene fra prosjektene kan spres og føre til kunnskapsdeling på tvers av statlige virksomheter. **Mottakende virksomheter må være villig til å bidra til dette.** Partene sentralt kan bruke en del av midlene til spredningstiltak, samt utviklingstiltak for alle virksomhetene.

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 **6 mill. kroner** til videreføring av felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse.

Tiltakene skal **fortsatt legge hovedvekten på kunnskap om hovedavtalen og hovedtariffavtalen** i staten, samt øvrige lover og avtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår i staten. **Andre tema som kan fremme godt samarbeid og medbestemmelse, kan vurderes som del av tiltakene.**

FAD og hovedsammenslutningene **sørger i fellesskap for at tiltakene fortsatt gjennomføres i samarbeid med regionale nettverk.**

### 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

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

### 5.9.1 Staten

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

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 ar-

beidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn, jf. § 2, nr. 1. Uttaket etter denne bestemmelsen kan ikke overføres.

### 5.9.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

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

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

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

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

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

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

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

### Merknad

Nytt punkt 5.10 gjøres gjeldende fra samme tidspunkt som lovenes endringer trer i kraft jf. Prop. 74 L (2011-2012).

## 6 Avtalefestet ferie

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

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

## 7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 2012 og gjelder til og med 30. april 2014.

## 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 FAD og hovedsammenslutningene enige om at endringene i hovedtariffavtalen pr. 1. mai 2006 av begrepene «dag» til «døgn» og «ordinær arbeidstid» til «alminnelig arbeidstid», ikke innebærer noen realitetsendringer av bestemmelsene i forhold til forståelse og praktisering pr. 30. april 2006.

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

### NR. 3

**I tariffperioden 2010–2012 arbeidet partene med problemstillingene knyttet til HTA's geografiske virkeområde, se Rapport fra partssammensatt rådgivergruppe av 28. februar 2012 pkt 4.2.**

**Partene er enige om å nedsette en ny partssammensatt arbeidsgruppe for å arbeide videre med geografisk virkeområde. Arbeidet skal avsluttes innen 1. april 2013.**

### NR. 4

**I Meld. St. 29 (2010–2011) Arbeidslivsmeldingen viser regjeringen til at det er avgjørende at partene i arbeidslivet viderefører og forsterker innsatsen mot ufrivillig deltid og for heltid, både i privat og offentlig sektor.**

**FAD og hovedsammenslutningene nedsetter en partssammensatt arbeidsgruppe for å kartlegge omfanget av deltid. Arbeidsgruppen skal identifisere bruken av uønsket deltid og foreslå tiltak som kan redusere uønsket deltidstilsetting. Arbeidsgruppens rapport skal foreligge innen mars 2013.**

**Vedlegg 1**  
**LØNNSPLANHEFTE NR 49**

## Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2012

## Tabell A – HOVEDLØNNSTABELL 1/2

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12	
	Brutto- lønn <sup>1)</sup>		Pr. år		Pr. mnd.		Pr. dag		Pr. år		Pr. mnd		Pr. år		Pr. mnd		Pr. dag		50 %		100 %		45% natt- tidskompen- sasjon <sup>5)</sup>	
	Lønns- trinn		Pr. år		Pr. mnd.		Pr. dag		Pr. år		Pr. mnd		Pr. år		Pr. mnd		Pr. dag		50 %		100 %		45% natt- tidskompen- sasjon <sup>5)</sup>	
1-18																								
19	275 500	275 500	22 933,40	764,50	0	5 510	459,10	269 690	0	22 474,30	749,20	19	223,40	297,80	0	67,00								
20	279 000	278 700	23 225,00	774,20	5 580	465,00	273 120	774,20	5 580	22 760,00	768,50	20	226,20	301,60	0	67,90								
21	282 600	282 300	23 525,00	784,20	5 652	471,00	276 648	784,20	5 652	23 054,00	788,50	21	229,10	305,50	0	68,70								
22	286 200	285 900	23 825,00	794,20	5 724	477,00	280 176	794,20	5 724	23 348,00	798,30	22	232,10	309,40	0	69,60								
23	289 900	289 600	24 133,40	804,50	5 798	483,10	283 802	804,50	5 798	23 650,30	798,40	23	235,10	313,40	0	70,50								
24	293 700	293 400	24 450,00	815,00	5 874	489,50	287 526	815,00	5 874	23 960,50	798,70	24	238,10	317,50	0	71,40								
25	297 700	297 400	24 783,40	826,20	5 954	496,10	291 446	826,20	5 954	24 287,30	809,60	25	241,40	321,80	0	72,40								
26	301 700	301 400	25 116,70	837,30	6 034	502,80	295 366	837,30	6 034	24 613,90	820,50	26	244,60	326,20	0	73,40								
27	305 400	305 100	25 425,00	847,50	6 108	509,00	298 992	847,50	6 108	24 916,00	830,60	27	247,60	330,20	0	74,30								
28	309 100	308 800	25 733,40	857,80	6 182	515,10	302 618	857,80	6 182	25 218,30	840,70	28	250,60	334,20	0	75,30								
29	312 800	312 500	26 041,70	868,10	6 256	521,30	306 244	868,10	6 256	25 520,40	850,70	29	253,60	338,20	0	76,10								
30	316 500	316 200	26 350,00	878,40	6 330	527,50	309 870	878,40	6 330	25 822,50	860,80	30	256,60	342,20	0	77,00								
31	320 100	319 800	26 650,00	888,40	6 402	533,50	313 398	888,40	6 402	26 116,50	870,60	31	259,50	346,10	0	77,90								
32	323 900	323 600	26 966,70	898,90	6 478	539,80	317 122	898,90	6 478	26 426,90	880,90	32	262,60	350,20	0	78,80								
33	327 700	327 400	27 283,40	909,50	6 554	546,10	320 846	909,50	6 554	26 737,30	891,30	33	265,70	354,30	0	79,70								
34	331 500	331 200	27 600,00	920,00	6 630	552,50	324 570	920,00	6 630	27 047,50	901,60	34	268,80	358,40	0	80,60								
35	335 500	335 200	27 933,40	931,20	6 710	559,10	328 490	931,20	6 710	27 374,30	912,50	35	272,00	362,70	0	81,60								
36	339 600	339 300	28 275,00	942,50	6 792	566,00	332 508	942,50	6 792	27 709,00	923,70	36	275,40	367,10	0	82,60								
37	344 000	343 700	28 641,70	954,80	6 880	573,30	336 820	954,80	6 880	28 068,40	935,70	37	278,90	371,90	0	83,70								
38	348 500	348 200	29 016,70	967,30	6 970	580,80	341 230	967,30	6 970	28 435,90	947,90	38	282,60	376,80	0	84,80								
39	353 000	352 700	29 391,70	979,80	7 060	588,30	345 640	979,80	7 060	28 803,40	960,20	39	286,20	381,60	0	85,90								
40	357 800	357 500	29 791,70	993,10	7 156	596,30	350 344	993,10	7 156	29 195,40	973,20	40	290,10	386,80	0	87,00								
41	362 500	362 200	30 183,40	1 006,20	7 250	604,10	354 950	1 006,20	7 250	29 579,30	986,00	41	293,90	391,90	0	88,20								
42	368 000	367 700	30 641,70	1 021,40	7 360	613,30	360 340	1 021,40	7 360	30 028,40	1 001,00	42	298,40	403,60	0	89,50								
43	373 300	373 000	31 083,40	1 036,20	7 466	622,10	365 534	1 036,20	7 466	30 461,30	1 015,40	43	302,70	409,80	0	90,80								
44	379 100	378 800	31 566,70	1 052,30	7 582	631,80	371 218	1 052,30	7 582	30 934,90	1 031,20	44	307,40	415,90	0	92,20								
45	384 700	384 400	32 033,40	1 067,80	7 694	641,10	376 706	1 067,80	7 694	31 392,30	1 046,50	45	311,90	422,30	0	93,60								
46	390 600	390 300	32 525,00	1 084,20	7 812	651,00	382 488	1 084,20	7 812	31 874,00	1 062,50	46	316,70	429,10	0	95,00								
47	396 900	396 600	33 050,00	1 101,70	7 938	661,50	388 662	1 101,70	7 938	32 388,50	1 079,70	47	321,80	436,00	0	96,50								
48	403 300	403 000	33 583,40	1 119,50	8 066	672,10	394 934	1 119,50	8 066	32 911,30	1 097,10	48	327,00	443,20	0	98,10								
49	410 000	409 700	34 141,70	1 138,10	8 200	683,30	401 500	1 138,10	8 200	33 458,40	1 115,30	49	332,40	450,40	0	99,70								
50	416 600	416 300	34 691,70	1 156,40	8 332	694,30	407 968	1 156,40	8 332	33 997,40	1 133,30	50	337,80	457,70	0	101,30								
51	423 400	423 100	35 258,40	1 175,30	8 468	705,60	414 632	1 175,30	8 468	34 552,80	1 151,80	51	343,30	465,40	0	103,00								
52	430 500	430 200	35 850,00	1 195,00	8 610	717,50	421 590	1 195,00	8 610	35 132,50	1 171,10	52	349,10	473,50	0	104,70								
53	438 000	437 700	36 475,00	1 215,90	8 760	730,00	428 940	1 215,90	8 760	35 745,00	1 191,50	53	355,10	481,20	0	106,50								
54	445 100	444 800	37 066,70	1 236,60	8 902	741,80	435 898	1 236,60	8 902	36 324,90	1 210,90	54	360,90	489,60	0	108,30								
55	452 900	452 600	37 716,70	1 257,30	9 058	754,80	443 542	1 257,30	9 058	36 961,90	1 232,10	55	367,20	497,70	0	110,20								
56	460 400	460 100	38 341,70	1 278,10	9 208	767,30	450 892	1 278,10	9 208	37 574,40	1 252,50	56	373,30	506,40	0	112,00								
57	468 400	468 100	39 008,40	1 300,30	9 368	780,60	458 732	1 300,30	9 368	38 227,80	1 274,30	57	379,80	515,50	0	113,90								
58	476 800	476 500	39 708,40	1 323,70	9 536	794,60	466 964	1 323,70	9 536	38 913,80	1 297,20	58	386,60	524,80	0	116,00								
59	485 400	485 100	40 425,00	1 347,50	9 708	809,00	475 392	1 347,50	9 708	39 616,00	1 320,60	59	393,60	533,90	0	118,10								
60	493 900	493 600	41 133,40	1 371,20	9 878	823,10	483 722	1 371,20	9 878	40 310,30	1 343,70	60	400,50	544,10	0	120,10								
61	503 300	503 000	41 916,70	1 397,30	10 066	838,80	492 934	1 397,30	10 066	41 077,90	1 369,30	61	408,10	554,60	0	122,40								
62	513 000	512 700	42 725,00	1 424,20	10 260	855,00	502 440	1 424,20	10 260	41 870,00	1 395,70	62	415,90	565,50	0	124,80								
63	523 100	522 800	43 566,70	1 452,30	10 462	871,80	512 338	1 452,30	10 462	42 694,90	1 423,20	63	424,10	576,20	0	127,20								
64	533 000	532 700	44 391,70	1 479,80	10 660	888,30	522 040	1 479,80	10 660	43 503,40	1 450,20	64	432,20		0	129,60								

A

**DET KGL. FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT**

**Lønninger for arbejdstakere i staten gjældende fra 1.mai 2012**

**Tabell A – HOVEDLØNNSTABELL 2/2**

Lønns-trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		Lønns-trinn	10		11		45% nait-tidskompen-sasjon <sup>5)</sup>
	Pr. år	Pr. år	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år		Pr. mnd.	Pr. dag	50 %	100 %	
65	542 900	542 600	45 216,70	1 507,30	10 858	904,80	531 742	44 311,90	1 477,10	65	440,20	586,90	132,10											
66	552 700	552 400	46 033,40	1 534,50	11 054	921,10	541 346	45 112,30	1 503,80	66	448,10	597,50	134,40											
67	563 000	562 700	46 891,70	1 563,10	11 260	938,30	551 440	45 953,40	1 531,80	67	456,50	608,60	136,90											
68	572 700	572 400	47 700,00	1 590,00	11 454	954,50	560 946	46 745,50	1 558,20	68	464,40	619,10	139,30											
69	583 800	583 500	48 625,00	1 620,90	11 676	973,00	571 824	47 652,00	1 588,40	69	473,40	631,10	142,00											
70	595 200	594 900	49 575,00	1 652,50	11 904	992,00	582 996	48 583,00	1 619,50	70	482,60	643,50	144,80											
71	609 500	609 200	50 766,70	1 692,30	12 190	1 015,80	597 010	49 750,90	1 658,40	71	494,20	658,90	148,30											
72	620 500	620 200	51 683,40	1 722,80	12 410	1 034,10	607 790	50 649,30	1 688,40	72	503,10	670,80	150,90											
73	631 400	631 100	52 591,70	1 753,10	12 628	1 052,30	618 472	51 539,40	1 718,00	73	511,90	682,60	153,60											
74	642 900	642 600	53 550,00	1 785,00	12 858	1 071,50	629 742	52 478,50	1 749,30	74	521,30	695,00	156,40											
75	655 400	655 100	54 591,70	1 819,80	13 108	1 092,30	641 992	53 499,40	1 783,40	75	531,40	708,50	159,40											
76	672 500	672 200	56 016,70	1 867,30	13 450	1 120,80	658 750	54 895,90	1 829,90	76	545,30	727,00	163,60											
77	689 200	688 900	57 408,40	1 913,70	13 784	1 148,60	675 116	56 259,80	1 875,40	77	558,80	745,10	167,60											
78	711 500	711 200	59 266,70	1 975,60	14 230	1 185,80	696 970	58 080,90	1 936,10	78	576,90	769,20	173,10											
79	733 900	733 600	61 133,40	2 037,80	14 678	1 223,10	718 922	59 910,30	1 997,10	79	595,10	793,40	178,50											
80	756 400	756 100	63 008,40	2 100,30	15 128	1 260,60	740 972	61 747,80	2 058,30	80	613,30	817,70	184,00											
81	778 500	778 200	64 850,00	2 161,70	15 570	1 297,50	762 630	63 552,50	2 118,50	81	631,20	841,60	189,40											
82	799 800	799 500	66 625,00	2 220,90	15 996	1 333,00	783 504	65 292,00	2 176,40	82	648,50	864,60	194,50											
83	821 100	820 800	68 400,00	2 280,00	16 422	1 368,50	804 378	67 031,50	2 234,40	83	665,80	887,70	199,70											
84	842 400	842 100	70 175,00	2 339,20	16 848	1 404,00	825 252	68 771,00	2 292,40	84	683,00	910,70	204,90											
85	869 200	868 900	72 408,40	2 413,70	17 384	1 448,60	851 516	70 959,80	2 365,40	85	704,80	939,70	211,40											
86	895 700	895 400	74 616,70	2 487,30	17 914	1 492,80	877 486	73 123,90	2 437,50	86	726,20	968,30	217,90											
87	922 500	922 200	76 850,00	2 561,70	18 450	1 537,50	903 750	75 312,50	2 510,50	87	748,00	997,30	224,40											
88	943 700	943 400	78 616,70	2 620,60	18 874	1 572,80	924 526	77 043,90	2 568,20	88	765,20	1 020,20	229,50											
89	965 100	964 800	80 400,00	2 680,00	19 302	1 608,50	945 498	78 791,50	2 626,40	89	782,50	1 043,40	234,80											
90	986 400	986 100	82 175,00	2 739,20	19 709	1 642,40	966 391	80 532,60	2 684,50	90	799,80	1 066,40	239,90											
91	1 007 800	1 007 500	83 958,40	2 798,70	19 709	1 642,40	987 791	82 316,00	2 743,90	91	817,10	1 089,50	245,10											
92	1 029 100	1 028 800	85 733,40	2 857,80	19 709	1 642,40	1 009 091	84 091,00	2 803,10	92	834,40	1 112,50	250,30											
93	1 050 400	1 050 100	87 508,40	2 917,00	19 709	1 642,40	1 030 391	85 866,00	2 862,30	93	851,70	1 135,60	255,50											
94	1 071 700	1 071 400	89 283,40	2 976,20	19 709	1 642,40	1 051 691	87 641,00	2 921,40	94	868,90	1 158,60	260,70											
95	1 093 100	1 092 800	91 066,70	3 035,60	19 709	1 642,40	1 073 091	89 424,30	2 980,90	95	886,30	1 181,70	265,90											
96	1 114 000	1 113 700	92 808,40	3 093,70	19 709	1 642,40	1 093 991	91 166,00	3 038,90	96	903,20	1 204,30	271,00											
97	1 134 900	1 134 600	94 550,00	3 151,70	19 709	1 642,40	1 114 891	92 907,60	3 097,00	97	920,20	1 226,90	276,10											
98	1 155 800	1 155 500	96 291,70	3 209,80	19 709	1 642,40	1 135 791	94 649,30	3 155,00	98	937,10	1 249,50	281,10											
99	1 175 800	1 175 500	97 958,40	3 265,30	19 709	1 642,40	1 155 791	96 316,00	3 210,60	99	953,40	1 271,10	286,00											
100	1 195 800	1 195 500	99 625,00	3 320,90	19 709	1 642,40	1 175 791	97 982,60	3 266,10	100	969,60	1 292,80	290,90											
101	1 215 800	1 215 500	101 291,70	3 376,40	19 709	1 642,40	1 195 791	99 649,30	3 321,70	101	985,80	1 314,40	295,70											

1) Bruttolønn inklusiv avgift på kr 300,- pr år til OU-midler

2) Bruttolønn eksklusiv avgift på kr 300,- pr år til OU-midler

3) Folketrygdens grumbeløp utgjør pr 1. mai 2012 kr 82 122

4) Jf fellesbestemmelsene § 2 nr 3

5) Jf fellesbestemmelsene § 15 nr 1



Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2012 **Tabell B – TILLEGSLØNNSTABELL 1/3**

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

**B**

# B

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		Lønns- trinn		9		10		11	
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.dag	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.dag	Pr.dag	Pr.dag	Pr.dag	50%	100%	45% natt- tidskomp. <sup>2)</sup>	45% natt- tidskomp. <sup>2)</sup>	45% natt- tidskomp. <sup>2)</sup>
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												

## DET KGL. FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENT

## Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2012

## Tabell B – TILLEGGLØNNSTABELL 3/3

**B**

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
	Pr.år		Pr.mnd		Pr.dag		Pr.år		Pr.mnd		Pr.år		Pr.mnd		Pr.dag		50%		100%		45% natt- tidskomp. <sup>2)</sup>	
	Bruttolønn		Pensjonsskudd		Nettolønn		Pr.år		Pr.mnd		Pr.år		Pr.mnd		Pr.dag		50%		100%		45% natt- tidskomp. <sup>2)</sup>	
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										
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 fellesbestemmelsene § 2 nr 3

2) Jf fellesbestemmelsene § 15 nr 1

## 2 LØNNSRAMMER

Gjeldende fra 1. juli 2012

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

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

<b>LR03</b>	1	20	21		22		23		24		25	27						28		29	<b>31</b>	
	2	21	22		23		24		25		26	28						29		30	<b>32</b>	
	3	22	23		24		25		26		27	29						30		31	<b>33</b>	
	4	23	24		25		26		27		28	30						31		32	<b>34</b>	
	5	24	25		26		27		28		29	31						32		33	<b>35</b>	
	6	25	26		27		28		29		30	32						33		34	<b>36</b>	
	7	26	27		28		29		30		31	33						34		35	<b>37</b>	
	8	27	28		29		30		31		32	34						35		36	<b>38</b>	
9-21		<b>(31-43)</b>																				

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

<b>LR05</b>	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		34
	2	24	25		26		27		28		29	30		31				32		33		35
	3	25	26		27		28		29		30	31		32				33		34		36
	4	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		37
	5	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		38
	6	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		39
	7	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		40
	8	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		41
	9-21	<b>(34-46)</b>																				

LR10	1	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		37
	2	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		38
	3	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		39
	4	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		40
	5	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		41
	6	31	32		33		34		35		36	37		38				39		40		42
	7	32	33		34		35		36		37	38		39				40		41		43
	8	33	34		35		36		37		38	39		40				41		42		44
	9-21	<b>(37-49)</b>																				

		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			33				
	2	28			29				30			31						32			34				
	3	29			30				31			32						33			35				
	4	30			31				32			33						34			36				
	5	31			32				33			34						35			37				
	6	32			33				34			35						36			38				
	7	33			34				35			36						37			39				
	8	34			35				36			37						38			40				
	9-21	<b>(33-45)</b>																							

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

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

LR14	1	26	27		28		29		30		31	33									34	35	37
	2	27	28		29		30		31		32	34									35	36	38
	3	28	29		30		31		32		33	35									36	37	39
	4	29	30		31		32		33		34	36									37	38	40
	5	30	31		32		33		34		35	37									38	39	41
	6	31	32		33		34		35		36	38									39	40	42
	7	32	33		34		35		36		37	39									40	41	43
	8	33	34		35		36		37		38	40									41	42	44
	9-21	<b>(37-49)</b>																					

LR15	1	36	37		38		39		40		41	42	43				44			46			
	2	37	38		39		40		41		42	43	44				45			47			
	3	38	39		40		41		42		43	44	45				46			48			
	4	39	40		41		42		43		44	45	46				47			49			
	5	40	41		42		43		44		45	46	47				48			50			
	6	41	42		43		44		45		46	47	48				49			51			
	7	42	43		44		45		46		47	48	49				50			52			
	8	43	44		45		46		47		48	49	50				51			53			
	9-21	<b>(46-58)</b>																					

		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																							
<b>LR16</b>	1	29	30	31		32		33		34		35							<b>38</b>						
	2	30	31	32		33		34		35		36							<b>39</b>						
	3	31	32	33		34		35		36		37							<b>40</b>						
	4	32	33	34		35		36		37		38							<b>41</b>						
	5	33	34	35		36		37		38		39							<b>42</b>						
	6	34	35	36		37		38		39		40							<b>43</b>						
	7	35	36	37		38		39		40		41							<b>44</b>						
	8	36	37	38		39		40		41		42							<b>45</b>						
	9-21	<b>(38-50)</b>																							

<b>LR17</b>	1	31	32	33	34	35		36		37		38							39				<b>41</b>
	2	32	33	34	35	36		37		38		39							40				<b>42</b>
	3	33	34	35	36	37		38		39		40							41				<b>43</b>
	4	34	35	36	37	38		39		40		41							42				<b>44</b>
	5	35	36	37	38	39		40		41		42							43				<b>45</b>
	6	36	37	38	39	40		41		42		43							44				<b>46</b>
	7	37	38	39	40	41		42		43		44							45				<b>47</b>
	8	38	39	40	41	42		43		44		45							46				<b>48</b>
	9-21	<b>(41-53)</b>																					

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

<b>LR19</b>	1																						
	2																						
	3																						
	4																						
	5																						
	6																						
	7																						
	8																						
	9-21																						

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

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

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

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

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

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



		Tjenesteansiennitet																										
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28						
nr.	alt.	Lønnstrinn																										
LR26	1	50	51	52		53		54		55	56	57												59				
	2	51	52	53		54		55		56	57	58												60				
	3	52	53	54		55		56		57	58	59												61				
	4	53	54	55		56		57		58	59	60												62				
	5	54	55	56		57		58		59	60	61												63				
	6	55	56	57		58		59		60	61	62												64				
	7	56	57	58		59		60		61	62	63												65				
	8	57	58	59		60		61		62	63	64												66				
	9-21	<b>(59-71)</b>																										

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

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

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

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

		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	<b>59</b>							
	2	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	<b>60</b>							
	3	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	<b>61</b>							
	4	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	<b>62</b>							
	5	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	<b>63</b>							
	6	50	51		52		53		54		55	56		57	58		60	<b>64</b>							
	7	51	52		53		54		55		56	57		58	59		61	<b>65</b>							
	8	52	53		54		55		56		57	58		59	60		62	<b>66</b>							
	9-21	<b>(59-71)</b>																							

LR32	1	19	20		21		22		23		24	25						26		27		<b>30</b>	
	2	20	21		22		23		24		25	26						27		28		<b>31</b>	
	3	21	22		23		24		25		26	27						28		29		<b>32</b>	
	4	22	23		24		25		26		27	28						29		30		<b>33</b>	
	5	23	24		25		26		27		28	29						30		31		<b>34</b>	
	6	24	25		26		27		28		29	30						31		32		<b>35</b>	
	7	25	26		27		28		29		30	31						32		33		<b>36</b>	
	8	26	27		28		29		30		31	32						33		34		<b>37</b>	
	9-21	<b>(30-42)</b>																					

LR33	1	21	22		23		24	25		26		27				28						<b>31</b>	
	2	22	23		24		25	26		27		28				29						<b>32</b>	
	3	23	24		25		26	27		28		29				30						<b>33</b>	
	4	24	25		26		27	28		29		30				31						<b>34</b>	
	5	25	26		27		28	29		30		31				32						<b>35</b>	
	6	26	27		28		29	30		31		32				33						<b>36</b>	
	7	27	28		29		30	31		32		33				34						<b>37</b>	
	8	28	29		30		31	32		33		34				35						<b>38</b>	
	9-21	<b>(31-43)</b>																					

LR34	1	24	25	26	27		28		29	30		31						<b>33</b>					
	2	25	26	27	28		29		30	31		32						<b>34</b>					
	3	26	27	28	29		30		31	32		33						<b>35</b>					
	4	27	28	29	30		31		32	33		34						<b>36</b>					
	5	28	29	30	31		32		33	34		35						<b>37</b>					
	6	29	30	31	32		33		34	35		36						<b>38</b>					
	7	30	31	32	33		34		35	36		37						<b>39</b>					
	8	31	32	33	34		35		36	37		38						<b>40</b>					
	9-21	<b>(33-45)</b>																					

LR35	1	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>38</b>		<b>39</b>		<b>40</b>		<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>47</b>		<b>48</b>		<b>49</b>		<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	
	2	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>39</b>		<b>40</b>		<b>41</b>		<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>48</b>		<b>49</b>		<b>50</b>		<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	
	3	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>40</b>		<b>41</b>		<b>42</b>		<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>49</b>		<b>50</b>		<b>51</b>		<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	
	4	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>41</b>		<b>42</b>		<b>43</b>		<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>50</b>		<b>51</b>		<b>52</b>		<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	
	5	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>42</b>		<b>43</b>		<b>44</b>		<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>51</b>		<b>52</b>		<b>53</b>		<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	
	6	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>43</b>		<b>44</b>		<b>45</b>		<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>52</b>		<b>53</b>		<b>54</b>		<b>55</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	
	7	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>44</b>		<b>45</b>		<b>46</b>		<b>47</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>53</b>		<b>54</b>		<b>55</b>		<b>56</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	
	8	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>45</b>		<b>46</b>		<b>47</b>		<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>54</b>		<b>55</b>		<b>56</b>		<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	
	9-21	<b>(52-64)</b>																					

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR36	1	29	30		31		32		33		34		35	36	37		38	39		42		
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40		43		
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41		44		
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42		45		
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43		46		
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44		47		
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45		48		
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46		49		
9-21		<b>(42-54)</b>																				

LR37	1	33		34			35		36			38			39		41	42		43	45	47
	2	34		35			36		37			39			40		42	43		44	46	48
	3	35		36			37		38			40			41		43	44		45	47	49
	4	36		37			38		39			41			42		44	45		46	48	50
	5	37		38			39		40			42			43		45	46		47	49	51
	6	38		39			40		41			43			44		46	47		48	50	52
	7	39		40			41		42			44			45		47	48		49	51	53
	8	40		41			42		43			45			46		48	49		50	52	54
9-21		<b>(47-59)</b>																				

LR38	1	45		46	47	48		50		52		53	54		55		56	57		59	60	61
	2	46		47	48	49		51		53		54	55		56		57	58		60	61	62
	3	47		48	49	50		52		54		55	56		57		58	59		61	62	63
	4	48		49	50	51		53		55		56	57		58		59	60		62	63	64
	5	49		50	51	52		54		56		57	58		59		60	61		63	64	65
	6	50		51	52	53		55		57		58	59		60		61	62		64	65	66
	7	51		52	53	54		56		58		59	60		61		62	63		65	66	67
	8	52		53	54	55		57		59		60	61		62		63	64		66	67	68
9-21		<b>(61-73)</b>																				

LR39	1	31	32		33	34	35					36						37		38		41
	2	32	33		34	35	36					37						38		39		42
	3	33	34		35	36	37					38						39		40		43
	4	34	35		36	37	38					39						40		41		44
	5	35	36		37	38	39					40						41		42		45
	6	36	37		38	39	40					41						42		43		46
	7	37	38		39	40	41					42						43		44		47
	8	38	39		40	41	42					43						44		45		48
9-21		<b>(41-53)</b>																				

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



### 3 LØNNSPLANER

pr. 1. juli 2012

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>3.1</b>	<b>GJENNOMGÅENDE STILLINGER</b>			
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder			<b>41-76</b>
1054	Kontorsjef			<b>46-88</b>
1056	Økonomisjef			<b>46-88</b>
1055	Personalsjef			<b>46-88</b>
1058	Administrasjonssjef			<b>46-88</b>
1057	Informasjonssjef			<b>46-96</b>
1407	Avdelingsleder			<b>48-86</b>
1059	Underdirektør			<b>50-88</b>
1211	Seksjonssjef			<b>50-94</b>
1477	Regiondirektør			<b>52-97</b>
1060	Avdelingsdirektør			<b>54-101</b>
1061	Assisterende direktør			<b>54-101</b>
1062	Direktør			<b>54-101</b>
1538	Fagdirektør			<b>54-101</b>
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent			<b>48-73</b>
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær			<b>34-56</b>
1433	Seniorsekretær			<b>38-58</b>
1071	Kontorleder			<b>41-60</b>
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar			<b>48-74</b>
1077	Hovedbibliotekar			<b>52-84</b>
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent			<b>34-53</b>
90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1275	Ingeniør	<b>LR17</b>		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør			<b>38-60</b>
1087	Overingeniør			<b>52-82</b>
1181	Senioringeniør			<b>57-92</b>
1088	Sjefingeniør			<b>64-100</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
	Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høyskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høyskoleutdanning som ingeniør eller høyere.			
90.302	TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker			<b>34-56</b>
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt			<b>47-66</b>
1094	Overarkitekt			<b>54-82</b>
1182	Seniorarkitekt			<b>57-92</b>
1095	Sjefarkitekt			<b>66-100</b>
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder			<b>34-54</b>
90.312	GRAFISK DESIGN			
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder			<b>34-54</b>
90.313	PREPARANT			
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder			<b>34-54</b>
90.400	FORSKER			
1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker			<b>61-94</b>
1183	Forsker			<b>68-101</b>
1111	Forskningssjef			<b>70-101</b>
	Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse 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 tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opptrykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.			
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker			<b>34-51</b>
1513	Seniorforskningstekniker			<b>34-58</b>
1514	Ledende forskningstekniker			<b>34-59</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		<b>44-75</b>	
1364	Seniorrådgiver		<b>59-96</b>	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		<b>44-96</b>	
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		<b>51-96</b>	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelparbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		<b>34-54</b>	
1119	Formann		<b>34-61</b>	
1120	Mester		<b>34-69</b>	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		<b>34-51</b>	
1124	Kjøkkensjef		<b>34-58</b>	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		<b>34-51</b>	
1128	Husøkonom		<b>35-58</b>	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		<b>34-46</b>	
1132	Renholdsleder		<b>35-58</b>	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		<b>45-67</b>	
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	LR02		
0830	Barnehageassistent m/ barnepleierutdanning	LR04		
0947	Førskolelærer	LR15		2
1307	Pedagogisk leder		<b>41-61</b>	
0948	Styrer		<b>45-67</b>	
Merknad:				
Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggstudning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteanstienitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteanstienitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.				
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE			
0790	Bedriftssykepleier		<b>45-67</b>	
1282	Bedriftsfysioterapeut		<b>45-67</b>	
0791	Bedriftslege		<b>57-89</b>	
0792	Bedriftsoverlege		<b>61-99</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		<b>34-54</b>	
1137	Driftsleder		<b>34-58</b>	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		<b>80 % av ltr.19</b>	
	mellom 17 og 18 år		<b>85 % av ltr.19</b>	
1362	Lærling		lønn i % av begynnerlønn i kode 1203	
1429	Aspirant		<b>19-41</b>	
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.				
<b>3.2 HØYESTERETT</b>				
91.001	DIVERSE STILLINGER			
1142	Protokollsekretær		<b>39-64</b>	
1312	Utredningsleder		<b>68-101</b>	
<b>3.3 REGJERINGSADVOKATEMBETET</b>				
91.002	ADVOKAT			
0257	Advokatfullmektig		<b>47-76</b>	
0258	Advokat		<b>65-99</b>	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett		<b>88-101</b>	
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.				
<b>3.4 DEPARTEMENTENE/RIKSREVISJONEN/SIVILOMBUDSMANNEN</b>				
00.101	LEDERSTILLINGER			
0008	Byråsjef		<b>53-79</b>	
1217	Underdirektør		<b>59-88</b>	
1218	Avdelingsdirektør		<b>63-101</b>	
00.102	SPELSTILLINGER			
1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste		<b>36-58</b>	
0001	Statsrådets kontorsekretær		<b>39-61</b>	
1436	Rådgiver		<b>48-75</b>	
1365	Informasjonssjef		<b>50-90</b>	
1448	Seniorrådgiver		<b>59-96</b>	
1535	Kommunikasjonssjef		<b>63-101</b>	
<b>1554</b>	<b>Kontorsjef hos Sivilombudsmannen</b>		<b>63-101</b>	
1539	Fagdirektør		<b>64-101</b>	
1536	Folkerettsrådgiver UD		<b>65-99</b>	
1221	Lovrådgiver JD		<b>65-99</b>	
1222	Lovrådgiver FIN		<b>65-99</b>	
1220	Spesialrådgiver		<b>79-101</b>	

### 3.5 LØNNSPLANER – DEPARTEMENTSOMRÅDER

## FINANSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>SKATTEETATEN</b>				
02.200	DIVERSE STILLINGER			
1413	Skattejurist		<b>48-67</b>	
0037	Likningsrevisor		<b>40-63</b>	
1223	Skatterevisor		<b>48-70</b>	
1516	Seniorrevisor		<b>51-81</b>	
1224	Spesialrevisor		<b>51-83</b>	
1501	Seniorskattejurist		<b>58-96</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>TOLLVESENET</b>				
02.310	DIVERSE STILLINGER			
0046	Tollbetjent	LR03		
1225	Tollinspektør	LR17		
0050	Førstetollinspektør		<b>46-64</b>	
0052	Tollrevisor		<b>48-72</b>	
0053	Tolloverinspektør		<b>49-72</b>	
1414	Spesialrevisor		<b>50-83</b>	
1279	Seksjonsleder		<b>50-76</b>	
1280	Avdelingssjef		<b>58-81</b>	
1207	Revisjonssjef		<b>58-84</b>	

## FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>FISKERIDIREKTORATET</b>				
03.105	DIVERSE STILLINGER			
0080	Inspektør	LR16		2
1437	Inspektør	LR22		1
0082	Førsteinspektør		<b>39-68</b>	
1546	Seniorinspektør		<b>47-73</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET</b>				
03.110	DIVERSE STILLINGER			
1449	Kontrollør	LR16		

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET</b>				
03.205	DIVERSE STILLINGER			
0101	Maskinist		<b>34-54</b>	
0103	Styrmann		<b>34-58</b>	
0105	Oppsynsmann		<b>34-62</b>	
0106	Skipsfører		<b>34-62</b>	
03.215	LOSTJENESTE			
0107	Losbåtfører	LR12		
1335	Statslosaspirant	LR12		
0110	Losformidler		<b>34-54</b>	
0108	Trafikkleder		<b>45-64</b>	
0111	Statslos		<b>45-74</b>	

# FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>DEPARTEMENTENES SERVICESENTER (DSS)</b>				
04.191	VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE			
1336	Sikkerhetsvakt	LR10		
1517	Resepsjonsvakt	LR10		
1337	Vaktførstebetjent			<b>37-55</b>
1338	Vaktleder			<b>40-64</b>
<b>FYLKESMANNSEMBETENE</b>				
04.200	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende fylkesmann			<b>70-99</b>
04.210	DIVERSE STILLINGER			
0431	Fagkonsulent			<b>34-56</b>
0382	Fylkesagronom			<b>44-68</b>
0434	Fylkesskogmester			<b>44-68</b>
0822	Fylkessykepleier			<b>49-69</b>
1261	Fylkesjordsjef			<b>57-76</b>
0435	Fylkesskogsjef			<b>57-76</b>
0774	Ass. fylkeslege			<b>65-94</b>
0779	Fylkeslege			<b>73-101</b>
<b>DEN NORSKE KIRKE</b>				
04.215	PREST			
0922	Kapellan	LR26		1
1537	Prostiprest	LR26		1
<b>1555</b>	<b>Sokneprest</b>	<b>LR45</b>		

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0930	Sokneprest			<b>54-81</b>
1465	Spesialprest			<b>55-81</b>
1466	Seniorprest			<b>55-82</b>
1547	Sokneprest			<b>64-81</b>
0933	Prost			<b>65-82</b>
0935	Domprost			<b>72-90</b>
1170	Biskop			<b>84-101</b>
04.216	KATEKET			
0936	Kateket			<b>LR17</b>
0937	Kateket			LR23
Kateket med teologisk embetseksamen eller utdanning som gir lektor- eller adjunktkompetanse skal lønnes som 0937 Kateket.				
<b>NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER</b>				
04.217	DIVERSE STILLINGER			
0941	Restaureringsassistent	LR10		
0942	Restaureringstekniker	LR17		2
Ved tilsetning som 0941 Restaureringsassistent gis opprykk til 0942 Restaureringstekniker etter gjennomført opplæring i henhold til opplæringsplanene ved Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider.				



# FORSVARSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>FORSVARET</b>				
05.100	YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL			
1518	Sersjant/Kvartermester	LR33		
0139	Fenrik	LR34		
<b>1556</b>	<b>Løytnant II</b>	<b>LR35</b>		
0141	Løytnant	LR36		
1519	Kaptein/Rittmester/ Kapteinløytnant	LR37		
<b>1557</b>	<b>Kaptein/Rittmester/ Kapteinløytnant II</b>	<b>LR38</b>		
1520	Major/Orlogskaptein		<b>48-79</b>	
1521	Oberstløytnant/ Kommandørkaptein		<b>52-83</b>	
1522	Oberst/Kommandør		<b>57-88</b>	
1523	Brigader/Flaggkommandør		<b>60-93</b>	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		<b>66-97</b>	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		<b>70-101</b>	
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	LR 32		
Avtjent tjeneste som utskrevet mannskap godskrives fullt ut.				
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER			
1226	Vervet (menig/korporal)		<b>20-43</b>	
1549	Grenader/Matros/ Maskinassistent		<b>20-52</b>	
1227	Sersjant		<b>23-56</b>	
1479	Kvartermester		<b>23-56</b>	
1451	Spesialmedarbeider		<b>24-80</b>	
1228	Fenrik		<b>25-60</b>	
1230	Løytnant		<b>33-68</b>	
1526	Kaptein/Rittmester/ Kapteinløytnant		<b>38-76</b>	
1450	Internasjonal rådgiver		<b>40-101</b>	
1527	Major/Orlogskaptein		<b>47-85</b>	
1528	Oberstløytnant/ Kommandørkaptein		<b>56-90</b>	
1529	Oberst/Kommandør		<b>61-98</b>	
1530	Brigader/Flaggkommandør		<b>64-101</b>	
05.200	FORSYNINGSTJENESTE			
0160	Terminalbetjent	LR03		
0161	Maskinfører	LR03		
0170	Inspektør	LR09		

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0165	Lagerbetjent			<b>34-47</b>
0164	Lagerkontrollør			<b>34-48</b>
0162	Maskinsjef			<b>34-50</b>
0163	Lagerleder			<b>34-51</b>
0167	Terminalleder			<b>34-51</b>
0166	Transportleder			<b>34-51</b>
0168	Lagersjef			<b>35-53</b>
0169	Skipsfører			<b>35-53</b>
0171	Førsteinspektør			<b>36-54</b>
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE			
1283	Mekaniker u/fagbrev	LR02		
0172	Kontrollør	LR09		
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		
0173	Driftsplanlegger			<b>34-57</b>
0179	Driftsassistent			<b>34-54</b>
0176	Kvalitetsleder			<b>36-59</b>
0174	Verkstedsleder			<b>36-61</b>
0175	Driftskoordinator			<b>36-61</b>
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder			<b>39-58</b>
0177	Verkstedsbestyrer			<b>41-62</b>
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE			
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	LR02		
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGS-TJENESTE			
0184	Sambandsleder			<b>34-53</b>
0185	Varslingsleder			<b>34-53</b>
1145	Radioleder			<b>34-54</b>
0186	Varslingskontrollør			<b>34-56</b>
1241	Radiokontrollør			<b>34-56</b>
05.221	VAKT – BRANN – HAVARI			
0187	Vaktbetjent	LR02		
0188	Brannkonstabel	LR03		
0688	Lufthavnbetjent	LR03		
0189	Brannmester			<b>34-51</b>
0689	Nestvaktsjef			<b>34-52</b>
0690	Vaktsjef			<b>34-54</b>
0190	Overbrannmester			<b>34-53</b>
05.230	HELSETJENESTEN			
1341	Tannhelsesekretær	LR09		
1540	Tannpleier	LR15		
0205	Spesiallege			<b>55-84</b>
0206	Assisterende overlege			<b>55-89</b>
0204	Garnisonstannlege			<b>57-84</b>
1281	Klinikkjef			<b>57-85</b>
0207	Overlege			<b>60-99</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>VOKSENOPPLÆRINGEN</b>				
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1187	Undervisningsinspektør		<b>47-73</b>	
0214	Rektor		<b>53-83</b>	
0215	Områdedirektor		<b>56-88</b>	
05.240	UNDERVISNINGSSILLINGER			
0227	Dosent		<b>44-74</b>	
0229	Hovedlærer		<b>46-76</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET</b>				
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER			
0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		
0219	Filmfotograf	LR09		
0217	Kartretter	LR10		
0221	Instruktør	<b>LR17</b>		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær		<b>39-57</b>	
0226	Redaksjonssjef		<b>44-64</b>	
0228	Redaktør		<b>49-75</b>	

## JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>DOMSTOLENE</b>				
08.010	DOMMERFULLMEKTIG			
0247	Dommerfullmektig		<b>46-76</b>	
<b>DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)</b>				
08.110	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0250	Rettsskriver		<b>36-67</b>	
<b>PÅTALEMYNDIGHETEN</b>				
08.120	STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT			
0251	Riksadvokatfullmektig		<b>46-76</b>	
0252	Statsadvokatfullmektig		<b>46-76</b>	
0253	Statsadvokat		<b>68-99</b>	
0254	Førstestatsadvokat		<b>72-101</b>	
<b>DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET</b>				
08.130	KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT			
1550	Krigsadvokatfullmektig		<b>46-76</b>	
0255	Krigsadvokat		<b>54-84</b>	
1541	Førstekrigsadvokat		<b>61-91</b>	
0256	Generaladvokat		<b>65-97</b>	
<b>SYSSELMANNSETATEN</b>				
08.150	DIVERSE STILLINGER			
0259	Sysselmannsbetjent	LR40		
1209	Sysselmannsbetjent	LR41		2
0260	Sysselmannsførstebetjent		<b>50-71</b>	
1268	Miljøvernssjef		<b>50-79</b>	
1169	Sysselmannsoverbetjent		<b>54-81</b>	
0261	Ass. sysselmann		<b>55-84</b>	
0262	Sysselmann		<b>65-97</b>	
<b>JORDSKIFTERETTENE</b>				
08.160	DIVERSE STILLINGER			
1551	Jordskiftedommerfullmektig		<b>46-76</b>	
0455	Jordskiftedommer		<b>54-89</b>	
1467	Jordskifterettsleder		<b>59-94</b>	
0458	Jordskifteoverdommer		<b>69-99</b>	
1505	Jordskifteoverrettsleder		<b>69-99</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>KRIMINALOMSORGEN</b>				
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING			
0281	Miljøassistent	LR02		
1201	Miljøterapeut	LR15		2
0808	Miljøterapeut	<b>LR17</b>		
0264	Fengselsbetjent	LR39		
0269	Fritidsleder		<b>34-59</b>	
0265	Fengselsførstebetjent		<b>48-69</b>	
1542	Fengselsoverbetjent		<b>52-71</b>	
0266	Fengselsinspektør		<b>52-79</b>	
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0282	Underbestyrer		<b>34-61</b>	
0280	Gårdsbestyrer		<b>40-66</b>	
0272	Driftssjef		<b>41-74</b>	
1502	Ass. fengselsleder		<b>53-75</b>	
1503	Ass. friomsorgsleder		<b>54-75</b>	
1453	Friomsorgsleder		<b>56-79</b>	
1452	Fengselsleder		<b>56-84</b>	
08.202	DIVERSE STILLINGER			
0275	Verksbetjent	LR39		
0279	Gårdsfullmektig		<b>37-61</b>	
0278	Underverksmester		<b>43-67</b>	
1415	Verksmester		<b>45-69</b>	
<b>POLITITATEN</b>				
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		<b>50-71</b>	
1455	Politiførstebetjent		<b>50-71</b>	
0287	Politioverbetjent		<b>54-81</b>	
1456	Politioverbetjent		<b>54-81</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>Merknad:</b>				
Ved tilsetning som/omgjøring til Politibetjent 2, LR42 eller til Politibetjent 3, LR43 er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene.				
Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.				
08.306	<b>POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER</b>			
0288	Politifullmektig			<b>46-76</b>
1245	Politiadvokat			<b>54-84</b>
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen			<b>55-90</b>
0290	Politiinspektør			<b>55-89</b>
0326	Lensmann			<b>59-83</b>
1243	Politistasjonssjef			<b>59-83</b>
1480	Sjef for Politihøgskolen			<b>59-101</b>
1543	Politiadvokat 2			<b>66-91</b>
0295	Visepolitimester			<b>67-96</b>
1244	Sjef for utrykningspolitiet			<b>69-101</b>
0292	Politimester			<b>69-96</b>
08.307	<b>SIVILE STILLINGER</b>			
0302	Stallbetjent	LR03		
1416	Grensekontrollør	<b>LR17</b>		
1531	Arrestforvarer	<b>LR17</b>		
1342	Ledende arrestforvarer			<b>39-55</b>
0318	Skriftgransker			<b>39-66</b>
0296	Politirevisor			<b>46-72</b>
1552	Spesialletterforsker			<b>54-81</b>
1504	Namsfogd			<b>59-83</b>

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

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
08.308	<b>INTERNASJONALE OPPDRAG MV.</b>			
1271	Observatør I			<b>47-82</b>
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef			<b>47-82</b>
1392	Internasjonal rådgiver			<b>51-101</b>
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke			<b>56-90</b>
1274	Leder av politistyrke			<b>61-98</b>
<b>DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP</b>				
08.401	<b>SIVILFORSVARSTJENESTEN</b>			
0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		
0331	Sivilforsvarsadjutant			<b>40-61</b>
0332	Sivilforsvarsinspektør			<b>45-73</b>
1482	Distriktssjef			<b>55-84</b>
08.403	<b>INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID</b>			
1442	Spesialmedarbeider			<b>24-80</b>
1440	Observatør			<b>38-82</b>
1441	Leder/nestleder av støtteteam			<b>47-82</b>
1439	Internasjonal rådgiver			<b>51-101</b>
<b>GRENSEKOMMISSARIATET</b>				
08.800	<b>DIVERSE STILLINGER</b>			
0345	Grenseinspektør			<b>43-76</b>
0346	Grensekommissær			<b>57-85</b>
<b>REDNINGSTJENESTEN</b>				
08.900	<b>REDNINGSLEDER</b>			
0348	Redningsleder			<b>40-72</b>
0349	Redningsinspektør			<b>42-78</b>
<b>UTLENDINGSNEMNDA</b>				
08.950	<b>UTLENDINGSNEMNDA</b>			
1425	Nemndleder			<b>73-101</b>

## KULTURDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>KULTURINSTITUSJONER M. M.</b>				
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0351	Riksteatersjef			<b>76-101</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>ARKIVVERKET</b>				
09.856	ARKIVARER			
0353	Statsarkivar			<b>61-94</b>
0354	Riksarkivar			<b>75-101</b>

## KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>HUSLEIETVISTUTVALGET</b>				
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1431	Leder			<b>73-101</b>
1432	Tvisteløser			<b>73-101</b>

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

## LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>MATTILSYNET</b>				
11.315	DIVERSE STILLINGER			
1497	Inspektør			<b>34-62</b>
1498	Førsteinspektør			<b>41-71</b>
1499	Seniorinspektør			<b>47-84</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1500	Distriktssjef			<b>49-90</b>
1544	Spesialinspektør			<b>59-96</b>

## MILJØVERNDEPARTEMENTET

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

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

## SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>JERNBANEVERKET</b>				
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1319	Avdelingsleder			<b>34-64</b>
1316	Områdesjef			<b>37-78</b>
1366	Faglig leder			<b>38-78</b>
1372	Produksjonsleder			<b>45-81</b>
<b>13.131 KJØREVEGEN</b>				
1374	Trafikkstyrer	LR10		
1444	Trafikkstyrer	LR14		
1506	Toginformator	LR14		
0503	Oppsynsmann			<b>34-61</b>
1153	Elektrotekniker			<b>34-61</b>
1294	Byggeleder			<b>34-61</b>
1376	Fagspesialist			<b>34-61</b>
0485	Sportekniker			<b>34-61</b>
1443	Anleggsleder			<b>35-64</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1373	Trafikkleder			<b>36-72</b>
1375	Gruppeleder			<b>37-64</b>
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.				
<b>STATENS VEGVESEN</b>				
13.415	DIVERSE STILLINGER			
0676	Inspektør			<b>34-64</b>
<b>HAVARIKOMMISSJONEN</b>				
13.700	HAVARIKOMMISSJONEN			
0711	Havariinspektør			<b>54-89</b>

## ARBEIDSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN</b>				
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0134	Distriktsarbeidssjef			<b>48-89</b>
0721	Trygdesjef			<b>48-89</b>
0717	Overlege			<b>60-99</b>
1301	Overtannlege			<b>60-99</b>
1250	Rådgivende overlege			<b>60-99</b>
1395	Rådgivende overtannlege			<b>60-99</b>
1348	Sjefslege			<b>64-101</b>
<b>TRYGDERETTEN</b>				
14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1349	Rettsfullmektig			<b>46-76</b>
0725	Rettsmedlem			<b>71-101</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1350	Avdelingsleder			<b>73-101</b>
1419	Nestleder			<b>73-101</b>
1420	Leder			<b>73-101</b>
<b>ARBEIDSTILSYNET</b>				
14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0355	Ass. overlege			<b>55-89</b>
0356	Overlege			<b>60-99</b>
14.210	DIVERSE STILLINGER			
1343	Inspektør			<b>40-68</b>
1371	Seniorinspektør			<b>50-74</b>
0362	Spesiallege			<b>56-84</b>

## UTENRIKSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>UTENRIKSTJENESTEN</b>				
15.100	DIVERSE STILLINGER			
0882	Ambassaderåd		<b>54-95</b>	
0883	Spesialråd		<b>54-95</b>	
0885	Ministerråd		<b>58-95</b>	
0886	Generalkonsul		<b>74-101</b>	
1507	Ambassadør		<b>74-101</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG			
1399	Internasjonal rådgiver		<b>51-101</b>	
1306	Nestleder sendelag		<b>56-90</b>	
1305	Sendelagsleder		<b>62-98</b>	

## OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

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

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

## KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>SKOLEVERKET</b>				
17.150	REKTOR/INSPEKTØR			
0958	Studieinspektør		<b>43-81</b>	
0955	Undervisningsinspektør		<b>43-84</b>	
1401	Avdelingsleder		<b>46-83</b>	
0953	Rektor		<b>48-93</b>	
17.165	UNDERVISNINGSS STILLINGER			
1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning LR02			
0961	Lærer LR27			
0962	Adjunkt LR28			
0963	Adjunkt med opprykk LR29			
0965	Lektor LR30			
0966	Lektor LR31			
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning		<b>34-65</b>	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.		<b>38-</b>	
1402	Rådgiver/sosiallærer		<b>41-74</b>	
Merknad: Midlertidig tilsatte som fyller faglige, men ikke pedagogiske krav innplasseres i kode 1424.				
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA			
1141	Nattevakt LR02			
0968	Internatassistent LR03			
0969	Instruktør LR03			

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1175	Musikkterapeut	LR16		2
1176	Musikkterapeut	LR20		1 el. 2
1472	Musikkterapeut		<b>49-79</b>	
STATLIGE SKOLER				
17.220	DIVERSE STILLINGER			
0996	Dykkerinstruktør LR18			2
0998	Undervisningsinspektør		<b>35-53</b>	
1000	Spesiallege		<b>54-83</b>	
<b>UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSPERSONELL</b>				
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisn.leder		<b>43-73</b>	
1003	Avdelingsleder		<b>43-78</b>	
1197	Studiesjef		<b>44-76</b>	
1473	Studieleder		<b>53-98</b>	
1004	Rektor		<b>54-101</b>	
1006	EDB-sjef		<b>55-76</b>	
1475	Instituttleder		<b>57-101</b>	
1474	Dekan		<b>59-101</b>	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER			
1007	Høgskolelærer/øvingslærer LR23			
1352	Postdoktor LR24			
1011	Førsteamanuensis LR24			
1198	Førstelektor LR24			

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær			<b>45-79</b>
1012	Høgskoledosent			<b>59-89</b>
1532	Dosent			<b>68-101</b>
1013	Professor			<b>68-101</b>
1404	Professor			<b>77-101</b>

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

Merknad:

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

Merknad:

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

17.511	TANNLEGE			
1015	Instruktørtannlege			<b>51-74</b>
1016	Spesialtannlege			<b>56-79</b>
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning			<b>54-86</b>
1260	Avdelingstannlege			<b>59-91</b>

17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent			<b>34-49</b>
1020	Vitenskapelig assistent			<b>41-64</b>
1378	Stipendiat			<b>48-74</b>

Merknad:

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

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar			<b>77-99</b>

Merknad:

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

17.550	DIVERSE STILLINGER			
1029	Avdelingsleder			<b>34-56</b>
0389	Fagkonsulent			<b>34-51</b>
0400	Driftsleder			<b>34-67</b>

17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.			
1379	Klinikksekretær	LR09		
1545	Tannhelsesekretær	LR09		
1032	Instruktørtannpleier	LR15		
1533	Tannpleier	LR15		2
1033	Klinikkavdelingsleder			<b>34-54</b>

Merknad:

Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.

17.580	SKIPSPERSONELL			
1035	Skipsfører			<b>34-56</b>

#### METEOROLOGISK INSTITUTT

17.700	DIVERSE STILLINGER			
1354	Meteorologifullmektig	LR04		
1355	Førstemeteorologi- fullmektig	LR09		
1356	Meteorologisekretær	LR10		
1042	Meteorologikonsulent	LR17		
1358	Statsmeteorolog	LR25		
1357	Stedlig leder			<b>39-62</b>

## BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda			<b>73-101</b>
<b>BARNE- OG FAMILIEVERN</b>				
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	LR02		
1486	Miljøarbeider	LR04		
1488	Miljøterapeut	LR17		
1489	Miljøterapeut	LR15		2
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2
1487	Miljøarbeider			<b>35-56</b>
1492	Leder			<b>35-59</b>
1491	Ass. leder			<b>40-69</b>

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
1490	Spesialutdannet miljøterapeut			<b>45-67</b>
1493	Leder			<b>46-89</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

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

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



# HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>STATENS HELSETILSYN</b>				
21.100	DIVERSE STILLINGER			
0738	Fagsjef		<b>61-89</b>	
<b>HELSEDIREKTORATET</b>				
21.115	DIVERSE STILLINGER			
1553	Pasient- og brukerombud		<b>60-96</b>	
<b>KLINISK HELSE</b>				
21.200	LEGESTILLINGER			
0781	Underordnet lege	LR20		1
0773	Lege		<b>46-78</b>	
0777	Spesiallege		<b>55-84</b>	
0782	Overlege		<b>60-99</b>	
0784	Avdelingsoverlege		<b>65-101</b>	
21.202	TANNLEGESTILLINGER			
0787	Spesialtannlege		<b>55-84</b>	
21.203	PSYKOLOG			
0794	Psykolog		<b>50-78</b>	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		<b>57-89</b>	
0795	Spesialpsykolog		<b>58-84</b>	
0796	Sjefpsykolog		<b>60-99</b>	
21.204	SPEIALPERSONALE			
1377	Farmasøyt		<b>44-78</b>	
0800	Avdelingsveterinær		<b>52-78</b>	
0802	Overveterinær		<b>54-89</b>	
0736	Legemiddelinspektør		<b>56-89</b>	
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE			
0807	Sykepleier	LR15		2
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2
0816	Avdelingssykepleier		<b>48-67</b>	
0820	Oversykepleier		<b>49-72</b>	

Lønnspl. St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 5 B
21.206	HJELPEPLEIER M.V.			
0825	Pleiemedhjelper	LR03		
0826	Barnepleier	LR04		
0827	Hjelpepleier	LR04		
1195	Hjelpepleier		<b>34-54</b>	
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		<b>45-67</b>	
0835	Instruktør/fysioterapeut		<b>45-67</b>	
0836	Sjef fysioterapeut		<b>49-72</b>	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
0840	Ergoterapeut	LR15		2
1254	Avdelingsergoterapeut		<b>45-67</b>	
21.209	BIOINGENIØR			
0844	Bioingeniør	LR15		2
0846	Avdelingsbioingeniør		<b>45-67</b>	
0847	Sjefbioingeniør		<b>49-72</b>	
21.210	RØNTGENPERSONELL			
0852	Radiograf	LR15		2
1256	Avd. radiograf		<b>47-68</b>	

## Vedlegg 2

### Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2012–2014

(Gjeldende fra og med 1. mai 2012)

#### Statsministerens kontor:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Øvrige	Statsministerens kontor

#### Riksrevisjonen:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen

#### Sivilombudsmannen:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Sivilombudsmannen	Sivilombudsmannen

#### Arbeidsdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Arbeidsdepartementet	Arbeidsdepartementet
Arbeidstilsynet	Direktoratet for Arbeidstilsynet

NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet	NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet
---	---

NAV Akershus	NAV Akershus
--------------	--------------

NAV Aust-Agder	NAV Aust-Agder
----------------	----------------

NAV Buskerud	NAV Buskerud
--------------	--------------

NAV Finnmark	NAV Finnmark
--------------	--------------

NAV Hedmark	NAV Hedmark
-------------	-------------

NAV Hordaland	NAV Hordaland
---------------	---------------

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 Rogaland	NAV Rogaland
--------------	--------------

NAV Sogn og Fjordane	NAV Sogn og Fjordane
----------------------	----------------------

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
-------------	-------------

NAV Hjelpemidler og tilrettelegging	NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
--	--

NAV Internasjonalt	NAV Internasjonalt
--------------------	--------------------

NAV Klageinstans	NAV Klageinstans
------------------	------------------

NAV Kontaktsenter	NAV Kontaktsenter
-------------------	-------------------

#### **NAV Kontroll**

NAV Pensjon	NAV Pensjon
-------------	-------------

Pensjonstrygden for sjømenn	Pensjonstrygden for sjømenn
-----------------------------	-----------------------------

Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
--------------------	--------------------

Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
-------------------------------	-------------------------------

Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
-----------------------	-----------------------

Trygderetten	Trygderetten
--------------	--------------

Øvrige	Arbeidsdepartementet
--------	----------------------

#### Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
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
--	--

<b>Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)</b>	<b>Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)</b>
---	---

Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)	Statens inst. for forbruksforskning (SIFO)
--	--

Øvrige	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
--------	---

#### Finansdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Finansdepartementet	Finansdepartementet

<b>Direktoratet for økonomistyring (DFØ)</b>	<b>Direktoratet for økonomistyring (DFØ)</b>
--	--

Finanstilsynet	Finanstilsynet
----------------	----------------

Oljeskattekontoret	Oljeskattekontoret
--------------------	--------------------

Skattedirektoratet	Skattedirektoratet
--------------------	--------------------

Region Skatt midt-Norge	Skatt midt-Norge
-------------------------	------------------

Region Skatt nord	Skatt nord
-------------------	------------

Region Skatt sør	Skatt sør
------------------	-----------

Region Skatt vest	Skatt vest
-------------------	------------

Region Skatt øst	Skatt øst
------------------	-----------

Skatteopplysningen	Skatteopplysningen
--------------------	--------------------

Skatteetaten øvrige	Skattedirektoratet
---------------------	--------------------

Statens innkrevingsentral	Statens innkrevingsentral
---------------------------	---------------------------

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
--------	---------------------

## Fiskeri- og kystdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Fiskeri- og kystdepartementet	Fiskeri- og kystdepartementet
Fiskeridirektoratet	Fiskeridirektoratet
m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet	Havforskningsinstituttet
m/avd.	Havforskningsinstituttet
Kystverket	Kystverket
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning	Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning
Øvrige	Fiskeri- og kystdepartementet

## Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet	Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet
Datatilsynet	Datatilsynet
Departementenes servicesenter	Departementenes servicesenter
Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)	Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
<b>Fylkesmannen i Aust-Agder</b>	<b>Fylkesmannen i Aust-Agder</b>
<b>Fylkesmannen i Buskerud</b>	<b>Fylkesmannen i Buskerud</b>
<b>Fylkesmannen i Finnmark</b>	<b>Fylkesmannen i Finnmark</b>
<b>Fylkesmannen i Hedmark</b>	<b>Fylkesmannen i Hedmark</b>
<b>Fylkesmannen i Hordaland</b>	<b>Fylkesmannen i Hordaland</b>
<b>Fylkesmannen i Møre og Romsdal</b>	<b>Fylkesmannen i Møre og Romsdal</b>
<b>Fylkesmannen i Nordland</b>	<b>Fylkesmannen i Nordland</b>
<b>Fylkesmannen i Nord-Trøndelag</b>	<b>Fylkesmannen i Nord-Trøndelag</b>
<b>Fylkesmannen i Oppland</b>	<b>Fylkesmannen i Oppland</b>
<b>Fylkesmannen i Oslo og Akershus</b>	<b>Fylkesmannen i Oslo og Akershus</b>
<b>Fylkesmannen i Rogaland</b>	<b>Fylkesmannen i Rogaland</b>
<b>Fylkesmannen i Sogn og Fjordane</b>	<b>Fylkesmannen i Sogn og Fjordane</b>
<b>Fylkesmannen i Sør-Trøndelag</b>	<b>Fylkesmannen i Sør-Trøndelag</b>
<b>Fylkesmannen i Telemark</b>	<b>Fylkesmannen i Telemark</b>
<b>Fylkesmannen i Troms</b>	<b>Fylkesmannen i Troms</b>
<b>Fylkesmannen i Vest-Agder</b>	<b>Fylkesmannen i Vest-Agder</b>
<b>Fylkesmannen i Vestfold</b>	<b>Fylkesmannen i Vestfold</b>
<b>Fylkesmannen i Østfold</b>	<b>Fylkesmannen i Østfold</b>
Kirkerådet	Kirkerådet
Konkurransetilsynet	Konkurransetilsynet
<b>Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)</b>	<b>Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)</b>
<b>Presteskapet i Agder og Telemark bispedømme</b>	<b>Agder og Telemark bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Bjørgvin bispedømme</b>	<b>Bjørgvin bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Borg bispedømme</b>	<b>Borg bispedømme</b>

<b>Presteskapet i Hamar bispedømme</b>	<b>Hamar bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Møre bispedømme</b>	<b>Møre bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Nidaros bispedømme</b>	<b>Nidaros bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Nord-Hålogaland bispedømme</b>	<b>Nord-Hålogaland bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Oslo bispedømme</b>	<b>Oslo bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Stavanger bispedømme</b>	<b>Stavanger bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Sør-Hålogaland bispedømme</b>	<b>Sør-Hålogaland bispedømme</b>
<b>Presteskapet i Tunsberg bispedømme</b>	<b>Tunsberg bispedømme</b>
Sametinget	Sametinget
Statsbygg	Statsbygg
Øvrige	Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

## Forsvarsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Forsvarsdepartementet	Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg	Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt	Forsvarets forskningsinstitutt
Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128)	Forsvarsstaben
Forsvaret	Forsvarsstaben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Øvrige	Forsvarsdepartementet

## Helse- og omsorgsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Helse- og omsorgsdepartementet	Helse- og omsorgsdepartementet
Helsedirektoratet	Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen	Helseøkonomiforvaltningen
Nasjonalt folkehelseinstitutt	Nasjonalt folkehelseinstitutt
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten	Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning	Norsk pasientskadeerstatning
Statens autorisasjonskontor for helsepersonell	Helsedirektoratet
Statens helsetilsyn	Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk	Statens legemiddelverk
Statens strålevern	Statens strålevern
Øvrige	Helse- og omsorgsdepartementet

## Justis- og beredskapsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Justis- og beredskapsdepartementet	Justis- og beredskapsdepartementet
<b>Direktoratet for nød-kommunikasjon (DNK)</b>	<b>Direktoratet for nød-kommunikasjon (DNK)</b>
Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap	Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap
Utlendingsdirektoratet	Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda	Utlendingsnemnda

**Domstolene:**

Borgarting lagmannsrett	Borgarting lagmannsrett
Domstoladministrasjonen	Domstoladministrasjonen
Domstolene øvrige	Domstoladministrasjonen
Høyesterett	Høyesterett
Jordskifterettene	Domstoladministrasjonen
Oslo tingrett	Oslo tingrett
Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
Oslo byfogdembete	Oslo byfogdembete
Oslo namsfogdkontor	Oslo namsfogdkontor

Kriminalomsorgens utdanningssenter	Kriminalomsorgens utdanningssenter
Kriminalomsorgens IT-tjeneste	<b>Kriminalomsorgens IT-tjeneste</b>
Kriminalomsorgen region øst	Kriminalomsorgen region øst
Kriminalomsorgen region nordøst	Kriminalomsorgen region nordøst
Kriminalomsorgen region sør	Kriminalomsorgen region sør
Kriminalomsorgen region sørvest	Kriminalomsorgen region sørvest
Kriminalomsorgen region vest	Kriminalomsorgen region vest
Kriminalomsorgen region nord	Kriminalomsorgen region nord

**Politiet:**

Agder politidistrikt	Agder politidistrikt
Asker og Bærum politidistrikt	Asker og Bærum politidistrikt
Follo politidistrikt	Follo politidistrikt
Gudbrandsdal politidistrikt	Gudbrandsdal politidistrikt
Haugaland og Sunnhordland politidistrikt	Haugaland og Sunnhordland politidistrikt
Hedmark politidistrikt	Hedmark Politidistrikt
Helgeland politidistrikt	Helgeland politidistrikt
Hordaland politidistrikt	Hordaland politidistrikt
Midtre Hålogaland politidistrikt	Midtre Hålogaland politidistrikt
Nordmøre og Romsdal politidistrikt	Nordmøre og Romsdal politidistrikt
Nord-Trøndelag politidistrikt	Nord-Trøndelag politidistrikt
Nordre Buskerud politidistrikt	Nordre Buskerud politidistrikt
Oslo politidistrikt	Oslo politidistrikt
Rogaland politidistrikt	Rogaland politidistrikt
Romerike politidistrikt	Romerike politidistrikt
Salten politidistrikt	Salten politidistrikt
Sogn og Fjordane politidistrikt	Sogn og Fjordane politidistrikt
Sunnmøre politidistrikt	Sunnmøre politidistrikt
Søndre Buskerud politidistrikt	Søndre Buskerud politidistrikt
Sør-Trøndelag politidistrikt	Sør-Trøndelag politidistrikt
Telemark politidistrikt	Telemark politidistrikt
Troms politidistrikt	Troms politidistrikt
Vest-Finnmark politidistrikt	Vest-Finnmark politidistrikt
Vestfold politidistrikt	Vestfold politidistrikt
Vestoppland politidistrikt	Vestoppland politidistrikt
Østfold politidistrikt	Østfold politidistrikt
Øst-Finnmark politidistrikt	Øst-Finnmark politidistrikt
Grensekommisariatet	Politidirektoratet
<b>KRIPOS</b>	<b>KRIPOS</b>
Politidirektoratet	Politidirektoratet
Politi høgskolen	Politi høgskolen
Politiets data og materieltjeneste	Politiets data og materieltjeneste

Politiets utlendingsenhet	Politiets utlendingsenhet
Riksadvokatembetet	Riksadvokatembetet
Politiets sikkerhetstjeneste	Politiets sikkerhetstjeneste
Utrykningspolitiet	Utrykningspolitiet
Økokrim	Økokrim
Øvrige	Justis- og beredskapsdepartementet

**Kommunal- og regionaldepartementet:**

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Kommunal- og regionaldepartementet	Kommunal- og regionaldepartementet
<b>Direktoratet for byggkvalitet</b>	<b>Direktoratet for byggkvalitet</b>
Husbanken	Husbanken
Øvrige	Kommunal- og regionaldepartementet

**Kulturdepartementet:**

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Kulturdepartementet	Kulturdepartementet
Arkivverket (inkl. 8 statsarkiv)	Riksarkivet
Lotteri- og stiftelsestilsynet	Lotteri- og stiftelsestilsynet
<b>Medietilsynet</b>	<b>Medietilsynet</b>
Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket
<b>Norsk filminstitutt</b>	<b>Norsk filminstitutt</b>
Norsk kulturråd	Norsk kulturråd
Rikskonsertene	Rikskonsertene
Øvrige	Kulturdepartementet

**Kunnskapsdepartementet:**

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og design- høgskolen i Oslo	Arkitektur- og design- høgskolen i Oslo
Høgskolen i Bergen	Høgskolen i Bergen
Høgskolen i Buskerud	Høgskolen i Buskerud
Høgskolen i Finnmark	Høgskolen i Finnmark
Høgskolen i Gjøvik	Høgskolen i Gjøvik
Høgskolen i Harstad	Høgskolen i Harstad
Høgskolen i Hedmark	Høgskolen i Hedmark
Høgskolen i Lillehammer	Høgskolen i Lillehammer
Høgskolen i Molde	Høgskolen i Molde
Høgskolen i Narvik	Høgskolen i Narvik
Høgskolen i Nesna	Høgskolen i Nesna
Høgskolen i Nord-Trøndelag	Høgskolen i Nord-Trøndelag
<b>Høgskolen i Oslo og Akershus</b>	<b>Høgskolen i Oslo og Akershus</b>
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Høgskolen i Sogn og Fjordane
Høgskolen i Stord/Haugesund	Høgskolen i Stord/Haugesund
Høgskolen i Sør-Trøndelag	Høgskolen i Sør-Trøndelag
Høgskolen i Telemark	Høgskolen i Telemark
Høgskolen i Vestfold	Høgskolen i Vestfold
Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold
Høgskolen i Ålesund	Høgskolen i Ålesund
Kunsthøgskolen i Bergen	Kunsthøgskolen i Bergen
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo
Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
Norges Handelshøyskole	Norges Handelshøyskole

Norges Idrettshøgskole	Norges Idrettshøgskole
Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norges Veterinærhøgskole	Norges Veterinærhøgskole
Norsk utenrikspolitisk institutt	Norsk utenrikspolitisk institutt
NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)	NOVA (Norsk inst. for forskning om oppvekst, velferd og aldring)
Sameskolen for Midt-Norge	Utdanningsdirektoratet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning	Senter for internasjonalisering av høyere utdanning
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statlige spesialpedagogiske kompetansesentra	Utdanningsdirektoratet
Universitetet for miljø- og biovitenskap	Universitetet for miljø- og biovitenskap
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
<b>Universitetet i Nordland</b>	<b>Universitetet i Nordland</b>
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø	Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
VOX	VOX
Øvrige	Kunnskapsdepartementet

## Landbruks- og matdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
Bioforsk	Bioforsk
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
Mattilsynet i Hedmark og Oppland	Regionkontoret i Hedmark og Oppland
Mattilsynet i Oslo, Akershus og Østfold	Regionkontoret i Oslo, Akershus og Østfold
Mattilsynet i Buskerud, Vestfold og Telemark	Regionkontoret i Buskerud, Vestfold og Telemark
Mattilsynet i Rogaland og Agder	Regionkontoret i Rogaland og Agder
Mattilsynet i Hordaland og Sogn og Fjordane	Regionkontoret i Hordaland og Sogn og Fjordane
Mattilsynet i Trøndelag, Møre og Romsdal	Regionkontoret i Trøndelag, Møre og Romsdal
Mattilsynet i Nordland	Regionkontoret i Nordland
Mattilsynet i Troms og Finnmark	Regionkontoret i Troms og Finnmark
Norsk inst. for landbruks-økonomisk forskning	Norsk inst. for landbruks-økonomisk forskning
Norsk institutt for skog og landskap	Norsk institutt for skog og landskap

Statens landbruksforvaltning	Statens landbruksforvaltning
Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet
Øvrige	Landbruks- og matdepartementet

## Miljøverndepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Miljøverndepartementet	Miljøverndepartementet
Direktoratet for naturforvaltning	Direktoratet for naturforvaltning
Klima- og forurensningsdirektoratet	Klima- og forurensningsdirektoratet
Norsk Polarinstittutt	Norsk Polarinstittutt
Riksantikvaren	Riksantikvaren
Statens kartverk	Statens kartverk
Øvrige	Miljøverndepartementet

## Nærings- og handelsdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Nærings- og handelsdepartementet	Nærings- og handelsdepartementet
Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)	Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Justervesenet	Justervesenet
Norges geologiske undersøkelse	Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet	Sjøfartsdirektoratet
Styret for det industrielle rettsvern (Patentstyret)	Styret for det industrielle rettsvern (Patentstyret)
Øvrige	Nærings- og handelsdepartementet

## Olje- og energidepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Olje- og energidepartementet	Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat	Norges vassdrags- og energidirektorat
Oljedirektoratet	Oljedirektoratet
Øvrige	Olje- og energidepartementet

## Samferdselsdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket	Jernbaneverket
Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
Post- og teletilsynet	Post- og teletilsynet
<b>Statens havarikommisjon for transport</b>	<b>Statens havarikommisjon for transport</b>
Statens vegvesen	Vegdirektoratet
<b>Statens jernbanetilsyn</b>	<b>Statens jernbanetilsyn</b>
Øvrige	Samferdselsdepartementet

## Utenriksdepartementet:

<b>Forhandlingsområde:</b>	<b>Forhandlingssted:</b>
Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
NORAD	NORAD
Øvrige	Utenriksdepartementet

## Vedlegg 3

### Intensjonserklæring om omstilling under trygghet

For å lykkes med fornying av offentlig sektor, er det av avgjørende betydning at de ansatte er motivert og delaktige i prosessen. Regjeringen vil derfor legge til rette for godt samarbeid mellom partene og en inkluderende personalpolitikk. Det er et mål å lette omstilling, og i dette arbeidet er det viktig å hindre utstøting fra arbeidslivet. Ulike virkemidler som stimulerer til fortsatt innsats i aktivt arbeid må tas i bruk, bl.a. seniorpolitiske tiltak og kompetanseutvikling som letter overgangen til ny jobb, jfr. intensjonene om et inkluderende arbeidsliv.

Det vises for øvrig til personalpolitiske rammebetingelser for omstilling i staten "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" og særavtalen vedrørende virkemidler ved omstilling mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.

#### **Regjeringen Harlem Brundtlands intensjonserklæring av 26. mai 1992**

I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i staten i 1992 ble det fra organisasjonenes side lagt stor vekt på de ansattes trygghet og medvirkning ved omstillinger i statlige virksomheter. På bakgrunn av dette og utfra den positive betydning fornuftig gjennomførte omstillinger vil ha for både samfunn og ansatte, avga Regjeringen følgende intensjonserklæring:

*«Regjeringen arbeider for et samfunn som preges av solidaritet, likeverd og trygghet for alle. Den største trusselen mot det samfunn som regjeringen ønsker å skape er arbeidsledigheten. Derfor er en utvikling mot full sysselsetting ett av regjeringens hovedmål. Bedre ressursutnyttelse og økt verdiskapning er av de viktigste virkemidlene for å nå dette målet. Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men regjeringen ser samtidig at det fortsatt er mange uløste samfunnsoppgaver. Det er et økende behov for at statlige virksomheter skal drives mer effektivt og rasjonelt og at de blir mer brukerorienterte. Dette innebærer behov for endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet m.v. Den statlige sektor er inne i en omfattende omstillingsprosess. I denne omstillingsprosessen er organisasjonenes positive medvirkning og innsats avgjørende for de resultater som er oppnådd. Reell medvirkning og medinnflytelse fra arbeidstakernes organisasjoner vil være svært viktig for det videre omstillingsarbeidet. Det er viktig at omstillingsarbeid ikke først og fremst oppfattes som en belastning, men bidrar til å utløse kreativitet og til å gi den enkelte medarbeider nye muligheter og utfordringer. Det er derfor viktig på et tidspunkt å fjerne usikkerhet som kan hindre en vellykket omstilling.*

*Regjeringen vil satse på å redusere antall arbeidsledige ved bl.a. å bruke mulighetene i offentlig virksomhet til å løse viktige oppgaver og gi arbeid til flere. Regjeringen vil på dette grunnlag søke å unngå at effektivise-*

*ringsarbeidet fører en forverring av situasjonen på dagens arbeidsmarked.*

*Omstillinger bør etter regjeringens oppfatning gjennomføres slik at de tilgodeser både statens krav til effektivisering og arbeidstakernes behov for trygghet. Trygghet oppnås gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt mulig er kjent, samt en forutsigbarhet i forhold til mobilitetskrav. Slik trygghet skapes best gjennom samarbeid i den enkelte virksomhet mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner og ved at informasjon gis på et tidligst mulig tidspunkt i planleggingen og senere gjennom hele prosessen.*

*Regjeringen mener at det ved omorganiseringer og omstillinger er viktig at de tilsatte og deres organisasjoner i den enkelte bedrift deltar aktivt i prosessen. En medvirkningsprosess som er lagt opp etter de retningslinjer partene har trukket opp i Hovedavtalen, skaper etter regjeringens mening de mest effektive og vellykkede endringsprosesser.*

*Dette innebærer bl.a. et klart ansvar for en virksomhetsledelse til, i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene, å utforme omstillingsplaner som stimulerer til fornyelser i virksomheten og begrenser problemene for den enkelte.*

*I omstillingsplanene må konsekvensene for arbeids- og personalforhold også inngå så langt disse er kjent. Konkrete virkemidler som virksomheten vil ta i bruk for å sikre en positiv omstillingsprosess, vil være en sentral del av planene. Omstilling av statlige virksomheter må gjennomføres slik at virksomheter som har behov for arbeidskraft tilføres denne fra virksomheter som har redusert behov for arbeidskraft. Et viktig ledd i de planer som legges for omstilling av statlige virksomheter vil derfor være å gi arbeidstakere mulighet til kompetanseutvikling slik at de blir kvalifisert til fortsatt arbeid i virksomhet eller til arbeid i annen virksomhet.*

*Planer for omskolering, videre- og etterutdanning bør derfor rette seg inn mot å kvalifisere arbeidstakere til fortsatt arbeid i virksomheten, arbeid i annen statlig virksomhet og også til arbeid i kommunal eller privat virksomhet.*

*Regjeringen vil på sin side legge forholdene til rette for positive omstillingsprosesser i den enkelte virksomhet slik at disse kan ta i bruk førtidspensjonering, bruk av stimulerings tiltak for frivillig fratreden, utvidet rett til permisjon ved videre- og etterutdanning samt at virksomhetene får avsett økonomiske midler til kompetanseutvikling».*

## **Vedlegg 4**

### **Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993**

*(gjeldende fra 01.05.2002)*

#### **I Variable tillegg som er pensjonsgivende**

##### **1. Hovedregel**

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

##### **2. Unntak**

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

#### **II Beregning av pensjonsgivende tillegg**

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

#### **III Beregning av pensjonsgrunnlaget**

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

Utgitt av:  
Fornyings-, administrasjons-  
og kirkedepartementet  
Departementenes servicesenter

Ajourført juli 2012  
ISBN 978-82-583-1150-5  
Publikasjonskode P-0824

Sats, ombrekking, trykk og ferdiggjøring: AIT Otta AS  
07/2012  
Opplag 11000

ISBN 978-82-583-1150-5



9 788258 311505