



DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2006 – 30. april 2008

Med lønnsplanhefte nr. 44



DET KONGELIGE FORNYINGS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Hovedtariffavtalen i staten

1. mai 2006 – 30. april 2008

Med lønnsplanhefte nr. 44

FORORD

Stortinget samtykket den 14. juni 2006 i at det med virkning fra 1. mai 2006 foretas lønnsregulering mv. for arbeidstakere i det statlige tariffområdet i samsvar med Riksmeklingsmannens møtebok av 24. mai 2006 for medlemmer av hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat og Unio.

Videre samtykket Stortinget i lønnsreguleringer mv. for arbeidstakere i det statlige tariffområdet, som er medlemmer i NITO og Norges Farmaceutiske Forening, i samsvar med Riksmeklingsmannens møtebøker av 24. mai 2006.

I følge Stortingets vedtak gjøres meklingsresultatet gjeldende for samtlige embets- og tjenestemenn, også for de som ikke er dekket av hovedtariffavtalene. Det samme gjelder tjenestemenn i stillinger som er tatt ut av hovedtariffavtalene og som ikke får sin lønn administrativt fastsatt i kontrakt.

For arbeidstakere som er medlemmer av Akademikerne, ble tvisten avgjort ved Rikslønnsnemndas kjennelse av den 15. august 2006.

Hovedtariffavtalen i staten med vedlegg for perioden 1. mai 2006 - 30. april 2008 for LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio er revidert i samsvar med meklingen pr. 1. mai 2006 og de sentrale justeringsforhandlinger pr. 1. juli 2006, samt Rikslønnsnemndas kjennelse. Meklingsresultatet er nærmere omtalt i PM 11/2006, de sentrale justeringsforhandlingene i PM 12/2006 og Rikslønnsnemndas kjennelse i PM 13/2006.

Vedleggene til hovedtariffavtalen i staten er felles for alle hovedtariffavtalene i staten og er følgende:

Vedlegg 1 - Lønnsplanhefte nr. 44.

Vedlegg 2 - Forhandlingssteder.

Vedlegg 3 - Intensjonserklæring om omstilling under trygghet.

Vedlegg 4 - Pensjonsgivende variable tillegg.

Oslo, den 18. august 2006

Jørn Skille
statens personaldirektør

Per Kristian Knutsen
avdelingsdirektør

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	3	5 Diverse	19
		5.1 B-tabellen	19
		5.2 Særlige lønnstillegg mv.	19
		5.3 Akkordarbeid	19
		5.4 Boliglån	19
		5.5 OU-midler	19
		5.6 Kompetanseutvikling	19
		5.7 Omstilling og effektivisering i staten	20
		5.8 Inn i tariffområdet	20
		5.9 Seniorpolitiske tiltak	20
HOVEDTARIFFAVTALEN	7	6 Avtalefestet ferie	21
1 Sentrale bestemmelser	7	7 Varighet	22
1.1 Innledning	7	8 Protokolltilførsler	22
1.2 Lønnstabeller	7		
1.3 Stillingsplassering	7		
1.4 Sentrale forhandlinger i perioden	7		
2 Lokale bestemmelser	8		
2.1 Parter	8		
2.2 Forhandlingsregler	8		
2.3 Lokale forhandlinger	9		
3 Fellesbestemmelsene	11		
§ 1 Generelt	11		
§ 2 Definisjoner	11		
§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk ...	11		
§ 4 Tjenesteansiennitet ved tilsetning mv.	11		
§ 5 Godskrivingsregler	11		
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten	12		
§ 7 Arbeidstid	12		
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands	13		
§ 9 Lønn	13		
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling	13		
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspolisjon og yrkesskade	13		
§ 12 Stedfortredertjeneste	14		
§ 13 Overtid	14		
§ 14 Ukentlig fritid	14		
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.	14		
§ 16 Helge- og høytidsdager	15		
§ 17 Hjemmevakt	15		
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade	15		
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming	16		
§ 20 Omsorg for barn	16		
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste	16		
§ 22 Velferdspolisjoner	17		
§ 23 Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsforsikring	17		
§ 24 Ytelser ved yrkesskade	17		
4 Pensjon	18		
4.1 Pensjonsforhold	18		
4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)	18		
4.3 Variable tillegg	19		
		VEDLEGG	
		Vedlegg 1	
		Lønnsplanhefte nr. 44	23
		1 Lønnstabeller	
		A-tabell	24
		B-tabell	26
		2 Lønnsrammer	28
		3 Lønnsplaner	37
		Vedlegg 2	
		Lokale forhandlingssteder	50
		Vedlegg 3	
		Intensjonserklæring om omstilling under trygghet	54
		Vedlegg 4	
		Pensjonsgivende variable tillegg	55

HOVEDTARIFFAVTALEN 2006–2008

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet (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 Lov om offentlige tjenestetvister dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn tilsatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. Særavtale for lærlinger og lærekandidater).

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

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

1.1.4 Ekstraervert

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

1.1.5 Samboere (heterofile og homofile) og registrerte partnere

Registrerte partnere og samboere, jf. fellesbestemmelsenes § 2 nr. 8 og 9, skal få de samme rettigheter som ektefeller 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 i hefte P-0824.

1.3.2 Lønnsplaner

- a) Gjennomgående, se vedlegg 1 i hefte P-0824.
- b) Departementsområder, se vedlegg 1 i hefte P-0824.

1.3.3 Fagarbeider/arbeidsleder

1.3.3.1 Fagarbeider

Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet.

1.3.3.2 Arbeidsleder

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

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

1.4.1 Endringer i lønsplasseringer

1.4.1.1 Første avtaleår

I første avtaleår føres sentrale forhandlinger pr. 1. juli 2006 innenfor en økonomisk ramme på 0,50 % pr. dato.

Kvinner skal ha en større andel av potten enn en prorata fordeling tilsier.

Merknad

Forhandlingene etter pkt. 1.4.1.1 føres snarest mulig etter forhandlingsavslutning.

1.4.1.2 Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a) Fastsette antall lønnsrammer og deres utforming.
- b) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i.
- c) Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger.

- d) Fastsette godskrivingsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter.
- e) Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode.
- f) Opprette/endre stillingskoder.

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

1.4.2.2 Virkemidler

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

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

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

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

1.4.2.3 Frist

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

1.4.2.4 Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 Tvist

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

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

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

1.4.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2007.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

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

De sentrale partene tilrår at hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner og eventuelle underavdelinger av disse, fører lokale forhandlinger etter «hovedsammenslutningsmodellen», slik at organisasjonene under en hovedsammenslutning opptrer som en part under de lokale forhandlingene.

2.2 Forhandlingsregler

2.2.1 Krav

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når arbeidsgiver ønsker opptatt forhandlinger, skal berørte organisasjoner varsles skriftlig om dette.

2.2.2 Frist

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver ta kontakt med den som har satt fram kravet for å avtale framdrift av forhandlingene. Berører kravet arbeidstakere i andre organisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning, skal statens representanter varsle disse.

2.2.3 Deltakere

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

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

2.2.4 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.

2.2.5 Protokoll

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

2.2.6 Tvist

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

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

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

2.3 Lokale forhandlinger

2.3.1 Lokal lønnspolitikk

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes – og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling m.v. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene skal bidra til å fjerne disse.

2.3.2 Forhandlingssted

- Staten avgjør hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Før dette bestemmes skal spørsmålet drøftes mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.
- Forhandlingsstedene må være avklart før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet.
- Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.
- 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.
- 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 skal føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
- lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd.

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2006.

Med virkning fra 1. august 2006 er partene enige om:

- Det forhandles innenfor en ramme på 1,65 % pr. dato av lønsmassen, jf. pkt. 2.3.3 a).
- På grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere, forhandles det innenfor 0,1 % pr. dato av lønsmassen, jf. pkt. 2.3.3 c).
- Summen av punktene 1 og 2 beregnes av Fornyings- og administrasjonsdepartementet for det enkelte forhandlingsområde og fordeles pro rata etter årslønsmassen.

Kvinner bør få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn pro rata tilsier. Det bør legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i/og mellom stillingskoder ut i fra tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

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.

2.3.4 Særlige grunnlag

- Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:
 - Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
 - Er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivt avtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger pr. år. 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.

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/Effektiviseringstiltak

A. Produktivitetsavtale

Partene lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbar.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for 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. Men i enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.
- i) Den 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.

B. Effektiviseringstiltak

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

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

Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid. Foruten å brukes til engangsutbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparne midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak m.v. i virksomheten.

2.3.6 Virkemidler

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

- a) arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- b) arbeidstakere i stilling med 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 nyttes for grupper av arbeidstakere.

Under forhandlinger på pkt. 2.3.4 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. bokstav e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette. Under pkt. 2.3.5 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak vil det være anledning til å avtale at gevinsten kan nyttes til andre formål – for eksempel opplæring eller velferdsformål.

2.3.7 Virkeområde

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

2.3.8 Tilsetting i ledig stilling m.v.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønnstillingen vil bli utlyst med.
De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen.
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 lønsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver kan ved prøvetidens utløp, eventuelt 6 måneder etter tilsetting i virksomheten, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny.

2.3.9 Tvist

2.3.9.1 Årlige forhandlinger og særlig grunnlag

Ved forhandlinger om endring av lønsplasseringer og ved forhandlinger på særlig grunnlag, kan hver av partene som har ført forhandlingene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.3.9.2 Særavtaler

Tvist om opprettelse og endring av særavtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg – jf. tjenestetvistloven §§ 27 og 29.

2.3.9.3 Produktivitetsavtale/Effektiviseringstiltak

A. Produktivitetsavtale

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

B. Effektiviseringstiltak

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

2.3.9.4 Rettstvist

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

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser.
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. Deltids-tilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

5. Tjenesteansiennitet er:
 - Tjenestetid som opparbeides i stilling(er).
 - Eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5.
 - Tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.
 - Permisjoner etter § 6.
6. Tilleggsansiennitet er:
 - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
 - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. Virksomhet er:
 - hver statsetat/institusjon, jf. hovedavtalen § 40 nr. 2.
8. Som registrerte partnere regnes to homofile personer av samme kjønn som har latt sitt partnerskap registrere etter Lov om registrert partnerskap.
9. Som samboere regnes:
 - to personer som har levd sammen i ekteskapsliknende forhold hvis det i Folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
 - to personer med felles barn og felles bolig.Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til Lov om yrkesskadeforsikring. Fornyings- og administrasjonsdepartementet kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.
10. Med deltidsstilling 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/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

§ 4 Tjenesteansiennitet ved tilsetninger

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. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i § 2 nr. 6. Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.
3. 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.

§ 5 Godskrivingsregler

Tidligere tjeneste godskrives i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i lønnsplanen og i paragrafen her.

A. Generelle regler:

1. Ved tilsetning etter 1. mai 1992 godskrives all militær-tjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og sivil-tjeneste i tjenesteansienniteten fullt ut.
2. Ved tilsetning etter 1. mai 1990 godskrives alt omsorgs-arbeid i hjemmet når det har betydning for arbeidet.
3. Ved tilsetning etter 1. mai 1998 godskrives omsorgs-arbeid med inntil 3 års tjenesteansiennitet.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle regler i litra A kunne omfattes av en eller flere av de regler som er nevnt nedenfor. Det framgår av den enkelte lønnsplan hvilke regler som eventuelt gjelder.

1. Ved tilsetning godskrives all tidligere yrkespraksis, herunder omsorgstjeneste i hjemmet.
2. Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat praksis av betydning for arbeidet.
3. Ved tilsetning etter 1. mai 2006 innplasseres de med høyere akademisk utdanning på ltr. 38, og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren eventuelt har krav på etter andre godskrivingsregler 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.
4. Ved tilsetning godskrives arbeid i hjemmet med inntil 6 år.
5. Ved tilsetning godskrives ett år av utdanningstiden i tjenesteansienniteten.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
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 utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00 skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.
Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.
Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 nr. 2.

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

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

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. 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 38 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum 1 døgn for håndsvarelse. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.
For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.
8. 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.

Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

9. 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til godkjenning før ordningene treer i kraft.
Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
10. 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

- 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, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
- 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 gis som fritid, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid.
Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke 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.
- Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
- Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- 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.
- 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 Lønn

- 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.
- Virksomheten kan bestemme at lønn skal utbetales over konto i bank eller ved gireringskort. Før endring av praksis skal saken drøftes med de tillitsvalgte.
- Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
- En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningdag som faller i ferien.
- I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 også de opprykkbestemmelser som var fastsatt for stigen på overgangstidspunktet. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.
Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales.
Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.
- 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.
- 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

- Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf. § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.
Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. 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.
- En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold

av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.

3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet. Det samme gjelder når en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjodesløshet med hensyn til sin helse.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
6. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Er en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme tjenestegren 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 med de tillitsvalgte i virksomheten.

Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som nyttes i virksomheten.

3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).
4. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 time-lønnen 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. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:
 - a) følger dem de er satt til å lede
 - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
 - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfelle kan det utbetales 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 (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

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

Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.
5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday 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 ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

Avsløsingstidspunktet 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 overtidbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr. 10,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr. 27,00 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. 2,50 pr. løpende time.
Fra kl. 20.00-06.00 kr. 5,00 pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr. 80,00 pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn to ganger hver arbeidsdag, ytterligere kr. 30,00 pr. fram møte. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

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

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedags-tjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager:
Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.

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

§ 17 Hjemmevakt

1. Vaktjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som hjemmevakt etter arbeidsmiljøloven § 10-4.

Ved vaktjeneste som innebærer mindre bundethet enn ved opphold i hjemmet, kan det lokalt forhandles om avvik i 1: 5-regelen.

Behovet for å innføre hjemmevakt drøftes med organisasjonene.

2. Hjemmevakt skal i relasjon til lovens § 10-4 regnes som arbeidstid, men må omregnes etter lovens § 10-4 for å inngå i den alminnelige arbeidstiden.
3. Når hjemmevakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter lovens § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I planen føres opp hjemmevaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
4. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste betales for det beregnede antall timer av hjemmevakt. (Som hovedregel minst 1: 5.)

Under utrykning utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsenes § 15 nr. 5.

5. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsenes § 13.
6. Partene lokalt avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for hjemmevakt, enten i form av at den beregnede tid kan tas ut som pengegodtgjørelse, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis kompenseres i penger og delvis regnes med i den alminnelige arbeidstid.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

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

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

2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, til-

svarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønsretten i nr. 1 ovenfor.

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

3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
5. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7.

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

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

§ 20 Omsorg for barn

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtids-pasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i Lov om folketrygd § 9-6.
3. 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.
4. 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. Lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
5. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til Lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
6. 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 tidskonto, skal den del av tidskontoperioden 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.

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

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

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

forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen.

Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses 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 inntil 10 (12) arbeidsdager eller inntil 20 (24) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

§ 23 Ytelser ved dødsfall

-Gruppelivsforsikring

1. Dersom det utbetales erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
60 år og over	5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og 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. 6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Engangsbeløpet 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 25 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.
6. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 5 ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.
 7. Fornyings- og administrasjonsdepartementet fastsetter nærmere regler.
 8. 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 Lov om folketrygd § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.

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

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

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - A. Ektefelle, registrert partner, jf. § 2 nr. 8, eller samboer, jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).
 - B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
 - C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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.
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 lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.
Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

4 Pensjon

4.1 Pensjonsforhold

- a) Løpende pensjoner i Statens Pensjonskasse reguleres i samsvar med de prinsipper som Stortinget ga sin tilslutning til ved behandling av Stortingsmelding nr. 29 (1985-86).
- b) Statens Pensjonskasse gis fullmakt til å regulere og tilpasse pensjoner som på grunn av særlige pensjonstekniske forhold ikke med rimelig resultat kan reguleres i samsvar med punkt a).
- c) Fornyings- og administrasjonsdepartementet gis fullmakt til å regulere pensjoner av statskassen på samme måte som for statspensjonister etter punkt a).
- d) For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en

pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov av 28.07.1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse, kapittel 3 - måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

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 tjenstepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende 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 fra 01.10.97 å fratres med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 63 år og fra 01.03.98 å fratres med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som er avtalt om avtalefestet pensjon mellom LO og NHO. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på 1 700 kroner pr. mnd. som tilsvarende 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.

Ordnningen gjennomføres for personer som pensjoneres etter 1. oktober 1997.

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 avtalt mellom LO og NHO, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

Merknad

Partene vil gjennomgå nærmere anvendelsen av begrensingsregelen når definisjonen av løpende lønnsinntekt er nærmere avklart.

4.2.2 AFP 65 - 67 år

Arbeidstakere som fratrer med avtalefestet pensjon (AFP) i en alder av 65 eller 66 får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er avtalt mellom LO og NHO, 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 23. desember 1988 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon § 2, første ledd litra 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 medlemsskap i offentlig tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter LO/NHO-ordningen, får de samme ytelser som de ville ha fått etter LO/NHO-ordningen inkludert AFP-tillegget på 1 700 kroner pr. mnd.

4.2.7 Regulering

AFP reguleres på samme måte som tilsvarende pensjoner. Kronebeløpene reguleres ikke som løpende pensjoner.

4.2.8 Andre forhold

Skjer det endringer i det skattefrie sluttvederlaget i LO/NHO-avtalen som kan påvirke nivået på AFP-ordningen, kan partene ta dette opp i tariffperioden.

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 med inntil 1 250 000 kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

5.5 OU-midler

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammen-

slutningene (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. 200,- i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.6 Kompetanseutvikling

Kompetanse er viktig for den videre utvikling av næringsliv og offentlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet. Oppdatert og framtidsrettet kompetanse er nødvendig for styrket konkurransevne og tjenesteyting, og for den enkeltes karrieremuligheter på arbeidsmarkedet. Det offentlige utdanningssystemet vil være en sentral aktør for å tilrettelegge for etter- og videreutdanning.

For å møte utfordringer knyttet til en stadig raskere endrings- og omstillingstakt, økte krav til publikumsrettet tjenesteyting og skjerpede faglige krav i staten, er det behov for en systematisk og planmessig satsning på kompetanseutvikling. Målrettede kompetanseutviklingstiltak, læringsintensive jobber og systematisk kunnskapsdeling er nødvendige for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena. Etter- og videreutdanning, veiledning og utviklingsplanlegging for den enkelte arbeidstaker og leder, skal bidra til å sikre god styring, effektivitet og publikumsrettede tjenester.

Partene vil legge til rette for en styrket kompetanseutvikling som skal bidra til å utvikle og fornye statlige virksomheter, og slik at enkelte får muligheter til å utvikle sin kompetanse som grunnlag for endring gjennom hele yrkeskarrieren. Den enkelte har også selv ansvar for vedlikehold og utvikling av egen kompetanse.

Arbeidet med å videreføre intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv vil kreve forsterket innsats med kompetansetiltak.

For å kunne nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse personer med etnisk minoritetsbakgrunn besitter, er partene enige om å intensivere arbeidet med å rekruttere og integrere arbeidstakere med slik bakgrunn til stillinger på alle nivåer i statlig sektor.

Ledelsen i statlige virksomheter har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten, jfr. Hovedavtalen i staten § 22. Kompetansetiltak skal fortsatt være basert på virksomhetens behov. De sentrale parter vil bidra til at det kan settes i verk tiltak for å stimulere til økt fokus på kompetanseutvikling og læringsutbytte for virksomheten og den enkelte arbeidstaker.

Det avsettes 30 millioner kroner for å stimulere til forsøks- og utviklingsprosjekter med kompetansetiltak innen:

- organisasjons- og ledelsesutvikling som skal føre til økt involvering av medarbeidere/tillitsvalgte, herunder prosjekter for lokal personal- og lønnspolitikk
- metoder og verktøy for kompetanse- og karriereutvikling, læring på arbeidsplassen og utvikling av lærende organisasjoner
- utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser, og tilrettelegge for at arbeidstakerne kan fortsette i aktivt arbeid
- oppfølging av intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv
- bedre nyttiggjøring av kompetansen til personer med etnisk minoritetsbakgrunn i statlig sektor.

Ordningen er en videreutvikling av avsetningen i forrige tariffperiode. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 Hovedavtalens intensjoner og lokal lønns- og personalpolitikk.

Det avsettes 10 millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse, med særlig utgangspunkt i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen i staten.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen. Partene vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.7 Omstilling og effektivisering i staten

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

Nye retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten vil bli utarbeidet i samråd med hovedsammenslutningene. Eventuelle endringer av retningslinjene i tariffperioden kan skje etter behov.

5.8 Inn i tariffområdet

Følgende ordlyd erstatter sentral særavtale av 18. september 2003:

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 og andre særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 innholde 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 arbeidstaker-organisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varslet 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.

5. Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer m.v., skal Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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 Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene. Kommer partene ikke til enighet i lokale drøftelser, kan spørsmål knyttet til tariffrettslige forhold tas opp med Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene, jf. punkt 1 ovenfor.

5.9 Seniorpolitiske tiltak

5.9.1 Staten

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid og ikke utstøtes fra arbeidslivet. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden, for å sikre videreføring av eldre arbeidstakeres erfaringskompetanse i den enkelte virksomhet og for å dekke behovet for arbeidskraft.

- a) For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende
 - to dager pr kalenderår for arbeidstakere som har fylt 62 år
 - fem dager pr kalenderår for arbeidstakere som har fylt 65 år
- b) I tillegg til pkt a) kan arbeidsgiver lokalt, etter avtale med de tillitsvalgte, etablere ordninger innenfor rammene av:
 - tjenestefri med lønn, tilsvarende inntil fire dager pr kalenderår for arbeidstakere som har fylt 62 år og inntil sju dager pr kalenderår for arbeidstakere som har fylt 65 år.
 - de retningslinjer som Fornyings- og administrasjonsdepartementet i samråd med hovedsammenslutningene utarbeider.Dersom det lokalt etableres ordninger jf pkt b), skal disse omfatte alle arbeidstakere.
Kommer partene lokalt ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers tilbud skal da gjelde.
- c) Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Alternativt kan det avtales at dagene godtgjøres med lønn, jf § 2, nr 1.

5.9.2 Statlige grunn- og videregående skoler

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

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

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

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

6 Avtalefestet ferie

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

1. Partene er enige om å forskuttere den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstaker har rett til fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Dersom det blir besluttet å innføre den resterende del av den femte ferieuken som en alminnelig ordning, jf. ferieloven § 15, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
4. Feriepenger for den resterende del av den femte ferieuken beregnes og utbetales i samsvar med inngått avtale mellom de sentrale parter.
5. Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepenges grunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.
Dersom det blir besluttet å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at de ovennevnte prosentsatser for opptjeningsåret legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.
6. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette, jf. ferieloven § 6 nr. 2.
7. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.
8. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.
9. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, og på en slik måte at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter vil oppfordre lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte til å plassere den avtale-

festede ferien slik at kravet til effektiv tjenesteproduksjon og et godt servicetilbud til publikum blir ivarettatt, for eksempel ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske, jule- og nyttårs-helgen.

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 2006 og gjelder til og med 30. april 2008.

8 Protokolltilførsler

Nr. 1

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

Nr. 2

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

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

Nr. 3

Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene er enige om å nedsette arbeidsgruppe som i tariffperioden gjennomgår fellesbestemmelsene §§ 23 og 24, herunder vurdere de krav som er fremmet i hovedtariffoppgjøret.

Formålet med arbeidet er ikke en reduksjon av ytelsesnivået eller forringelser av gjeldende rettigheter, men behov for en klargjøring og oppdatering av bestemmelsene og kravene.

Arbeidsgruppen skal avgi innstilling innen 31. desember 2007.

Nr. 4

Regjeringen tar sikte på å legge fram en stortingsmelding om seniorpolitikk i 2006. Med bakgrunn i blant annet denne er Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene enige om å vurdere tiltak i det statlige tariffområdet som kan motivere seniormedarbeiderne til å stå lenger i arbeid. Det skal også legges vekt på forhold som kan styrke den lokale arbeidsgivers innsats for en aktiv seniorpolitikk. Arbeidet skal avsluttes innen utgangen av 2007.

Vedlegg 1
LØNNSPLANHEFTE NR. 44

1 LØNNSTABELLER

TABELL A - Hovedlønnstabell 1/1

DET KGL. FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2006

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12	
	Brutto- lønn ¹⁾ Pr. år	Pr. år	Bruttolønn - OU ²⁾ Pr. mnd.	Pr. dag	Pensjonsinnskudd ³⁾ Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Nettolønn Pr. mnd.	Pr. dag	Lønns- trinn	Lønns- trinn	50 %	Overtidsgodtgjørelse ⁴⁾ 100 %	45 % natt- tidskompen- sasjon ⁵⁾									
1	178 100	177 900	14 825,00	494,20	3 562	296,80	174 338	14 528,20	484,30	1	1	144,40	192,50	43,30										
2	180 500	180 300	15 025,00	500,90	3 610	300,80	176 690	14 724,20	490,90	2	2	146,40	195,10	43,90										
3	182 900	182 700	15 225,00	507,50	3 658	304,80	179 042	14 920,20	497,40	3	3	148,30	197,70	44,50										
4	185 300	185 100	15 425,00	514,20	3 706	308,80	181 394	15 116,20	503,90	4	4	150,20	200,30	45,10										
5	187 700	187 500	15 625,00	520,90	3 754	312,80	183 746	15 312,20	510,50	5	5	152,20	202,90	45,70										
6	190 100	189 900	15 825,00	527,50	3 802	316,80	186 098	15 508,20	517,00	6	6	154,10	205,50	46,20										
7	192 500	192 300	16 025,00	534,20	3 850	320,80	188 450	15 704,20	523,50	7	7	156,10	208,10	46,80										
8	194 900	194 700	16 225,00	540,90	3 898	324,80	190 802	15 900,20	530,10	8	8	158,00	210,70	47,40										
9	197 300	197 100	16 425,00	547,50	3 946	328,80	193 154	16 096,20	536,60	9	9	160,00	213,30	48,00										
10	199 700	199 500	16 625,00	554,20	3 994	332,80	195 506	16 292,20	543,10	10	10	161,90	215,90	48,60										
11	202 100	201 900	16 825,00	560,90	4 042	336,80	197 858	16 488,20	549,70	11	11	163,90	218,50	49,20										
12	204 500	204 300	17 025,00	567,50	4 090	340,80	200 210	16 684,20	556,20	12	12	165,80	221,10	49,70										
13	206 900	206 700	17 225,00	574,20	4 138	344,80	202 562	16 880,20	562,70	13	13	167,80	223,70	50,30										
14	209 300	209 100	17 425,00	580,90	4 186	348,80	204 914	17 076,20	569,30	14	14	169,70	226,30	50,90										
15	211 900	211 700	17 641,70	588,10	4 238	353,10	207 462	17 288,60	576,30	15	15	171,80	229,10	51,50										
16	214 900	214 700	17 891,70	596,40	4 298	358,10	210 402	17 533,60	584,50	16	16	174,20	232,30	52,30										
17	218 200	218 000	18 166,70	605,60	4 364	363,60	213 636	17 803,10	593,50	17	17	176,90	235,90	53,10										
18	221 500	221 300	18 441,70	614,80	4 430	369,10	216 870	18 072,60	602,50	18	18	179,60	239,50	53,90										
19	224 900	224 700	18 725,00	624,20	4 498	374,80	220 202	18 350,20	611,70	19	19	182,40	243,10	54,70										
20	228 300	228 100	19 008,40	633,70	4 566	380,50	223 534	18 627,90	621,00	20	20	185,10	246,80	55,50										
21	231 900	231 700	19 308,40	643,70	4 638	386,50	227 062	18 921,90	630,80	21	21	188,00	250,70	56,40										
22	235 500	235 300	19 608,40	653,70	4 710	392,50	230 590	19 215,90	640,60	22	22	190,90	254,60	57,30										
23	239 200	239 000	19 916,70	663,90	4 784	398,60	234 216	19 518,10	650,70	23	23	193,90	258,60	58,20										
24	242 900	242 700	20 225,00	674,20	4 858	404,80	237 842	19 820,20	660,70	24	24	196,90	262,60	59,10										
25	246 800	246 600	20 550,00	685,00	4 936	411,30	241 664	20 138,70	671,30	25	25	200,10	266,80	60,00										
26	250 700	250 500	20 875,00	695,90	5 014	417,80	245 486	20 457,20	682,00	26	26	203,30	271,00	61,00										
27	254 300	254 100	21 175,00	705,90	5 086	423,80	249 014	20 751,20	691,80	27	27	206,20	274,90	61,90										
28	257 900	257 700	21 475,00	715,90	5 158	429,80	252 542	21 045,20	701,60	28	28	209,10	278,80	62,70										
29	261 500	261 300	21 775,00	725,90	5 230	435,80	256 070	21 339,20	711,40	29	29	212,00	282,70	63,60										
30	265 100	264 900	22 075,00	735,90	5 302	441,80	259 598	21 633,20	721,20	30	30	214,90	286,60	64,50										
31	268 700	268 500	22 375,00	745,90	5 374	447,80	263 126	21 927,20	731,00	31	31	217,90	290,50	65,40										
32	272 500	272 300	22 691,70	756,40	5 450	454,10	266 850	22 237,60	741,30	32	32	220,90	294,60	66,30										
33	276 300	276 100	23 008,40	767,00	5 526	460,50	270 574	22 547,90	751,60	33	33	224,00	298,70	67,20										
34	280 100	279 900	23 325,00	777,50	5 602	466,80	274 298	22 858,20	762,00	34	34	227,10	302,80	68,10										
35	284 000	283 800	23 650,00	788,40	5 680	473,30	278 120	23 176,70	772,60	35	35	230,30	307,00	69,10										
36	288 000	287 800	23 983,40	799,50	5 760	480,00	282 040	23 503,40	783,50	36	36	233,50	311,40	70,10										
37	292 300	292 100	24 341,70	811,40	5 846	487,10	286 254	23 854,60	795,20	37	37	237,00	316,00	71,10										
38	296 700	296 500	24 708,40	823,70	5 934	494,50	290 566	24 213,90	807,20	38	38	240,60	320,80	72,20										
39	301 200	301 000	25 083,40	836,20	6 024	502,00	294 976	24 581,40	819,40	39	39	244,20	325,60	73,30										
40	306 000	305 800	25 483,40	849,50	6 120	510,00	299 680	24 973,40	832,50	40	40	248,10	330,80	74,40										
41	310 700	310 500	25 875,00	862,50	6 214	517,80	304 286	25 357,20	845,30	41	41	251,90	335,90	75,60										
42	316 200	316 000	26 333,40	877,80	6 324	527,00	309 676	25 806,40	860,30	42	42	256,40	341,80	76,90										
43	321 500	321 300	26 775,00	892,50	6 430	535,80	314 870	26 239,20	874,70	43	43	260,70	347,60	78,20										
44	327 200	327 000	27 250,00	908,40	6 544	545,30	320 456	26 704,70	890,20	44	44	265,30	353,70	79,60										
45	332 700	332 500	27 708,40	923,70	6 654	554,50	325 846	27 153,90	905,20	45	45	269,80	359,70	80,90										
46	338 500	338 300	28 191,70	939,80	6 770	564,10	331 530	27 627,60	921,00	46	46	274,50	365,90	82,30										
47	344 500	344 300	28 691,70	956,40	6 890	574,10	337 410	28 117,60	937,30	47	47	279,30	372,40	83,80										
48	350 500	350 300	29 191,70	973,10	7 010	584,10	343 290	28 607,60	953,60	48	48	284,20	378,90	85,30										
49	356 700	356 500	29 708,40	990,30	7 134	594,50	349 366	29 113,90	970,50	49	49	289,20	385,60	86,80										
50	362 900	362 700	30 225,00	1 007,50	7 258	604,80	355 442	29 620,20	987,40	50	50	294,20	392,30	88,30										

DET KGL. FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

TABELL A - Hovedlønnstabell 1/2

Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2006

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12	
	Brutto- lønn ¹⁾ Pr. år	Pr. år	Bruttolønn - OU ²⁾ Pr. mnd.	Pr. dag	Pensjonsinnskudd ³⁾ Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. dag	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag	Pr. mnd	Pr. dag	Pr. mnd	Pr. år	50 %	Overtids- godtgjørelse ⁴⁾ 100 %	45 % natt- tidskompen- sasjon ⁵⁾	
51	369 300	369 100	30 768,40	1 025,30	7 386	615,50	361 714	30 142,90	1 004,80	51	1 004,80	299,40	399,20	89,80										
52	376 000	375 800	31 316,70	1 043,90	7 520	626,60	368 280	30 690,10	1 023,10	52	1 023,10	304,90	406,50	91,50										
53	383 000	382 800	31 900,00	1 063,40	7 660	638,30	375 140	31 261,70	1 042,10	53	1 042,10	310,50	414,10	93,20										
54	389 600	389 400	32 450,00	1 081,70	7 792	649,30	381 608	31 800,70	1 060,10	54	1 060,10	315,90	421,20	94,80										
55	396 700	396 500	33 041,70	1 101,40	7 934	661,10	388 566	32 380,60	1 079,40	55	1 079,40	321,60	428,90	96,50										
56	403 700	403 500	33 625,00	1 120,90	8 074	672,80	395 426	32 952,20	1 098,50	56	1 098,50	327,30	436,40	98,20										
57	410 800	410 600	34 216,70	1 140,60	8 216	684,60	402 384	33 532,10	1 117,80	57	1 117,80	333,10	444,10	99,90										
58	418 400	418 200	34 850,00	1 161,70	8 368	697,30	409 832	34 152,70	1 138,50	58	1 138,50	339,20	452,30	101,80										
59	426 000	425 800	35 483,40	1 182,80	8 520	710,00	417 280	34 773,40	1 159,20	59	1 159,20	345,40	460,50	103,60										
60	433 600	433 400	36 116,70	1 203,90	8 672	722,60	424 728	35 394,10	1 179,90	60	1 179,90	351,60	468,80	105,50										
61	441 900	441 700	36 808,40	1 227,00	8 838	736,50	432 862	36 071,90	1 202,40	61	1 202,40	358,30	477,00	107,50										
62	450 300	450 300	37 525,00	1 250,90	9 010	750,80	441 290	36 774,20	1 225,90	62	1 225,90	365,30	487,00	109,60										
63	459 300	459 100	38 258,40	1 275,30	9 186	765,50	449 914	37 492,90	1 249,80	63	1 249,80	372,40	496,50	111,70										
64	467 900	467 700	38 975,00	1 299,20	9 368	779,80	458 966	38 195,20	1 273,20	64	1 273,20	379,40	505,80	113,80										
65	476 700	476 500	39 708,40	1 323,70	9 534	794,50	468 966	38 913,90	1 297,20	65	1 297,20	386,50	515,40	116,00										
66	485 300	485 100	40 425,00	1 347,50	9 706	808,80	479 394	39 616,20	1 320,60	66	1 320,60	393,50	524,60	118,00										
67	494 200	494 000	41 166,70	1 372,30	9 884	823,60	484 116	40 343,10	1 344,80	67	1 344,80	400,70	534,30	120,20										
68	502 600	502 600	41 883,40	1 396,20	10 056	838,00	492 544	41 045,40	1 368,20	68	1 368,20	407,70	543,60	122,30										
69	512 600	512 400	42 700,00	1 423,40	10 252	854,30	501 148	41 845,70	1 394,90	69	1 394,90	415,60	554,20	124,70										
70	522 500	522 300	43 525,00	1 450,90	10 450	870,80	511 850	42 654,20	1 421,90	70	1 421,90	423,60	564,90	127,10										
71	535 200	535 000	44 583,40	1 486,20	10 704	892,00	524 296	43 691,40	1 456,40	71	1 456,40	433,90	578,60	130,20										
72	544 700	544 500	45 375,00	1 512,50	10 894	907,80	533 606	44 467,20	1 482,30	72	1 482,30	441,60	588,90	132,50										
73	554 300	554 100	46 175,00	1 539,20	11 086	923,80	543 014	45 251,20	1 508,40	73	1 508,40	449,40	599,20	134,80										
74	564 400	564 200	47 016,70	1 567,30	11 288	940,60	552 912	46 076,10	1 535,90	74	1 535,90	457,60	610,20	137,30										
75	575 400	575 200	47 933,40	1 597,80	11 508	959,00	563 692	46 974,40	1 565,90	75	1 565,90	466,50	622,10	140,00										
76	590 300	590 100	49 175,00	1 639,20	11 806	983,80	578 294	48 191,20	1 606,40	76	1 606,40	478,60	638,20	143,60										
77	605 100	604 900	50 408,40	1 680,30	12 102	1 008,50	592 798	49 399,90	1 646,70	77	1 646,70	490,60	654,20	147,20										
78	625 000	624 800	52 066,70	1 735,60	12 500	1 041,60	612 300	51 025,10	1 700,90	78	1 700,90	506,80	675,70	152,00										
79	644 800	644 600	53 716,70	1 790,60	12 896	1 074,60	631 704	52 642,10	1 754,80	79	1 754,80	522,80	697,10	156,80										
80	664 800	664 600	55 383,40	1 846,20	13 296	1 108,00	651 304	54 275,40	1 809,20	80	1 809,20	539,00	718,70	161,70										
81	684 800	684 600	57 050,00	1 901,70	13 696	1 141,30	670 904	55 908,70	1 863,70	81	1 863,70	555,20	740,30	166,60										
82	704 800	704 600	58 716,70	1 957,30	14 096	1 174,60	690 504	57 542,10	1 918,10	82	1 918,10	571,50	761,90	171,40										
83	724 800	724 600	60 383,40	2 012,80	14 496	1 208,00	710 104	59 175,40	1 972,60	83	1 972,60	587,70	783,60	176,30										
84	744 800	744 600	62 050,00	2 068,40	14 896	1 241,30	729 704	60 808,70	2 027,00	84	2 027,00	603,90	805,20	181,20										
85	769 800	769 600	64 133,40	2 137,80	15 094	1 257,80	754 506	62 875,60	2 095,90	85	2 095,90	624,20	832,20	187,20										
86	794 800	794 600	66 216,70	2 207,30	15 094	1 257,80	779 506	64 958,90	2 165,30	86	2 165,30	644,40	859,20	193,30										
87	819 800	819 600	68 300,00	2 276,70	15 094	1 257,80	804 506	67 042,20	2 234,80	87	2 234,80	664,70	886,30	199,40										
88	839 800	839 600	69 966,70	2 332,30	15 094	1 257,80	824 506	68 708,90	2 290,30	88	2 290,30	680,90	907,90	204,30										
89	859 800	859 600	71 633,40	2 387,80	15 094	1 257,80	844 506	70 375,60	2 345,90	89	2 345,90	697,10	929,50	209,10										
90	879 800	879 600	73 300,00	2 443,40	15 094	1 257,80	864 506	72 042,20	2 401,50	90	2 401,50	713,40	951,10	214,00										
91	899 800	899 600	74 966,70	2 498,90	15 094	1 257,80	884 506	73 708,90	2 457,00	91	2 457,00	729,60	972,80	218,90										
92	919 800	919 600	76 633,40	2 554,50	15 094	1 257,80	904 506	75 375,60	2 512,60	92	2 512,60	745,80	994,40	223,70										

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

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

3) Pensjonsinnskuddet beregnes i samsvar med Pensjonsloven §§ 14 og 16, og etter tabellens "bruttolønn pr år"-kolonne. Folketrygdens grunnbeløp utgjør pr 1. mai 2006 kr 62 892

4) Jf fellesbestemmelsens § 2 nr 3

5) Jf fellesbestemmelsens § 15 nr 1

TABELL B - Tilleggslønnstabell 1/1

DET KGL. FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT
Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2006

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

DET KGL. FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT
Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2006

Lønns- trinn	1		2		3		4		5		6		7		8		Lønns- trinn	9		10		11
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.mnd	Pr.dag		50 %	100 %	45% nat- tidskomp. 2)		
46	36 800	3 066,70	102,30	736	61,30	36 064	3 005,40	100,20	46	29,80	39,80	9,00										
47	37 600	3 133,40	104,50	752	62,60	36 848	3 070,80	102,40	47	30,50	40,60	9,10										
48	38 400	3 200,00	106,70	768	64,00	37 632	3 136,00	104,60	48	31,10	41,50	9,30										
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										

1) Jf fellesbestemmelsen § 2 nr 3

2) Jf fellesbestemmelsen § 15 nr 1



2 LØNNSRAMMER

gjeldende fra 1. juli 2006

		Tjenesteansiennitet																			
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																			
LR01	1	15	16	17	18		19		20		21	23						25	26	27	
	2	16	17	18	19		20		21		22	24						26	27	28	
	3	17	18	19	20		21		22		23	25						27	28	29	
	4	18	19	20	21		22		23		24	26						28	29	30	
	5	19	20	21	22		23		24		25	27						29	30	31	
	6	20	21	22	23		24		25		26	28						30	31	32	
	7	21	22	23	24		25		26		27	29						31	32	33	
	8	22	23	24	25		26		27		28	30						32	33	34	
	9-21	(27-39)																			

LR02	1	17	18		19		20		21		22	24						25	26	27	
	2	18	19		20		21		22		23	25						26	27	28	
	3	19	20		21		22		23		24	26						27	28	29	
	4	20	21		22		23		24		25	27						28	29	30	
	5	21	22		23		24		25		26	28						29	30	31	
	6	22	23		24		25		26		27	29						30	31	32	
	7	23	24		25		26		27		28	30						31	32	33	
	8	24	25		26		27		28		29	31						32	33	34	
	9-21	(27-39)																			

LR03	1	18	19		20		21		22		23	25						26	27		
	2	19	20		21		22		23		24	26						27	28		
	3	20	21		22		23		24		25	27						28	29		
	4	21	22		23		24		25		26	28						29	30		
	5	22	23		24		25		26		27	29						30	31		
	6	23	24		25		26		27		28	30						31	32		
	7	24	25		26		27		28		29	31						32	33		
	8	25	26		27		28		29		30	32						33	34		
	9-21	(27-39)																			

LR04	1	19	20		21		22		23		24	26						27	28	29	
	2	20	21		22		23		24		25	27						28	29	30	
	3	21	22		23		24		25		26	28						29	30	31	
	4	22	23		24		25		26		27	29						30	31	32	
	5	23	24		25		26		27		28	30						31	32	33	
	6	24	25		26		27		28		29	31						32	33	34	
	7	25	26		27		28		29		30	32						33	34	35	
	8	26	27		28		29		30		31	33						34	35	36	
	9-21	(29-41)																			

LR05	1	17	18		19		20		21		22	24						25	26	27	
	2	18	19		20		21		22		23	25						26	27	28	
	3	19	20		21		22		23		24	26						27	28	29	
	4	20	21		22		23		24		25	27						28	29	30	
	5	21	22		23		24		25		26	28						29	30	31	
	6	22	23		24		25		26		27	29						30	31	32	
	7	23	24		25		26		27		28	30						31	32	33	
	8	24	25		26		27		28		29	31						32	33	34	
	9-21	(27-39)																			

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	19	20		21						22	24						25		26	27
	2	20	21		22						23	25						26		27	28
	3	21	22		23						24	26						27		28	29
	4	22	23		24						25	27						28		29	30
	5	23	24		25						26	28						29		30	31
	6	24	25		26						27	29						30		31	32
	7	25	26		27						28	30						31		32	33
	8	26	27		28						29	31						32		33	34
	9-21	(27-39)																			

LR07	1	18	19		20		21		22		23	25						26		27	
	2	19	20		21		22		23		24	26						27		28	
	3	20	21		22		23		24		25	27						28		29	
	4	21	22		23		24		25		26	28						29		30	
	5	22	23		24		25		26		27	29						30		31	
	6	23	24		25		26		27		28	30						31		32	
	7	24	25		26		27		28		29	31						32		33	
	8	25	26		27		28		29		30	32						33		34	
	9-21	(27-39)																			

LR08	1	31	32		33		34		35		36	38	39					40			
	2	32	33		34		35		36		37	39	40					41			
	3	33	34		35		36		37		38	40	41					42			
	4	34	35		36		37		38		39	41	42					43			
	5	35	36		37		38		39		40	42	43					44			
	6	36	37		38		39		40		41	43	44					45			
	7	37	38		39		40		41		42	44	45					46			
	8	38	39		40		41		42		43	45	46					47			
	9-21	(40-52)																			

LR09	1	21	22		23		24		25	26	27							28		29	30
	2	22	23		24		25		26	27	28							29		30	31
	3	23	24		25		26		27	28	29							30		31	32
	4	24	25		26		27		28	29	30							31		32	33
	5	25	26		27		28		29	30	31							32		33	34
	6	26	27		28		29		30	31	32							33		34	35
	7	27	28		29		30		31	32	33							34		35	36
	8	28	29		30		31		32	33	34							35		36	37
	9-21	(30-42)																			

LR10	1	23	24		25		26		27	28	29							30		31	32
	2	24	25		26		27		28	29	30							31		32	33
	3	25	26		27		28		29	30	31							32		33	34
	4	26	27		28		29		30	31	32							33		34	35
	5	27	28		29		30		31	32	33							34		35	36
	6	28	29		30		31		32	33	34							35		36	37
	7	29	30		31		32		33	34	35							36		37	38
	8	30	31		32		33		34	35	36							37		38	39
	9-21	(32-44)																			

Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																			
LR16	1	28	29		30		31		32		33	34						36			
	2	29	30		31		32		33		34	35						37			
	3	30	31		32		33		34		35	36						38			
	4	31	32		33		34		35		36	37						39			
	5	32	33		34		35		36		37	38						40			
	6	33	34		35		36		37		38	39						41			
	7	34	35		36		37		38		39	40						42			
	8	35	36		37		38		39		40	41						43			
	9-21	(36-48)																			

LR17	1	29	30	31	32		33		34	35		36						37			
	2	30	31	32	33		34		35	36		37						38			
	3	31	32	33	34		35		36	37		38						39			
	4	32	33	34	35		36		37	38		39						40			
	5	33	34	35	36		37		38	39		40						41			
	6	34	35	36	37		38		39	40		41						42			
	7	35	36	37	38		39		40	41		42						43			
	8	36	37	38	39		40		41	42		43						44			
	9-21	(37-49)																			

LR18	1	36	37	38	39		40		41	42	43	44						45		46	
	2	37	38	39	40		41		42	43	44	45						46		47	
	3	38	39	40	41		42		43	44	45	46						47		48	
	4	39	40	41	42		43		44	45	46	47						48		49	
	5	40	41	42	43		44		45	46	47	48						49		50	
	6	41	42	43	44		45		46	47	48	49						50		51	
	7	42	43	44	45		46		47	48	49	50						51		52	
	8	43	44	45	46		47		48	49	50	51						52		53	
	9-21	(46-58)																			

LR19	1	33	34		35		36		37	38	39	40						42			
	2	34	35		36		37		38	39	40	41						43			
	3	35	36		37		38		39	40	41	42						44			
	4	36	37		38		39		40	41	42	43						45			
	5	37	38		39		40		41	42	43	44						46			
	6	38	39		40		41		42	43	44	45						47			
	7	39	40		41		42		43	44	45	46						48			
	8	40	41		42		43		44	45	46	47						49			
	9-21	(42-54)																			

LR20	1	35	36		37		39	40	41	42	44	46									
	2	36	37		38		40	41	42	43	45	47									
	3	37	38		39		41	42	43	44	46	48									
	4	38	39		40		42	43	44	45	47	49									
	5	39	40		41		43	44	45	46	48	50									
	6	40	41		42		44	45	46	47	49	51									
	7	41	42		43		45	46	47	48	50	52									
	8	42	43		44		46	47	48	49	51	53									
	9-21	(46-58)																			

		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																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

LR22	1	35	36		37		38		39		40	42										
	2	36	37		38		39		40		41	43										
	3	37	38		39		40		41		42	44										
	4	38	39		40		41		42		43	45										
	5	39	40		41		42		43		44	46										
	6	40	41		42		43		44		45	47										
	7	41	42		43		44		45		46	48										
	8	42	43		44		45		46		47	49										
	9-21	(42-54)																				

LR23	1	38	39		40		41		42	43	44	45						47		48		49
	2	39	40		41		42		43	44	45	46						48		49		50
	3	40	41		42		43		44	45	46	47						49		50		51
	4	41	42		43		44		45	46	47	48						50		51		52
	5	42	43		44		45		46	47	48	49						51		52		53
	6	43	44		45		46		47	48	49	50						52		53		54
	7	44	45		46		47		48	49	50	51						53		54		55
	8	45	46		47		48		49	50	51	52						54		55		56
	9-21	(49-61)																				

LR24	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

LR25	1	44	45		46		47		48		49	50		51	52				55			
	2	45	46		47		48		49		50	51		52	53				56			
	3	46	47		48		49		50		51	52		53	54				57			
	4	47	48		49		50		51		52	53		54	55				58			
	5	48	49		50		51		52		53	54		55	56				59			
	6	49	50		51		52		53		54	55		56	57				60			
	7	50	51		52		53		54		55	56		57	58				61			
	8	51	52		53		54		55		56	57		58	59				62			
	9-21	(55-67)																				

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	17	18		19		20		21		22	23						25		26		27
	2	18	19		20		21		22		23	24						26		27		28
	3	19	20		21		22		23		24	25						27		28		29
	4	20	21		22		23		24		25	26						28		29		30
	5	21	22		23		24		25		26	27						29		30		31
	6	22	23		24		25		26		27	28						30		31		32
	7	23	24		25		26		27		28	29						31		32		33
	8	24	25		26		27		28		29	30						32		33		34
	9-21	(27-39)																				

LR27	1	33	34		35		36					37		38	39		40	43				
	2	34	35		36		37					38		39	40		41	44				
	3	35	36		37		38					39		40	41		42	45				
	4	36	37		38		39					40		41	42		43	46				
	5	37	38		39		40					41		42	43		44	47				
	6	38	39		40		41					42		43	44		45	48				
			39	40		41		42				43		44	45		46	49				
	8	40	41		42		43					44		45	46		47	50				
	9-21	(43-55)																				

LR28	1	37	38		39		40		41					42	43		44	47				
	2	38	39		40		41		42					43	44		45	48				
	3	39	40		41		42		43					44	45		46	49				
	4	40	41		42		43		44					45	46		47	50				
	5	41	42		43		44		45					46	47		48	51				
	6	42	43		44		45		46					47	48		49	52				
	7	43	44		45		46		47					48	49		50	53				
	8	44	45		46		47		48					49	50		51	54				
	9-21	(47-59)																				

LR29	1	39	40		41		42		43					44		45		46	49			
	2	40	41		42		43		44					45		46		47	50			
	3	41	42		43		44		45					46		47		48	51			
	4	42	43		44		45		46					47		48		49	52			
	5	43	44		45		46		47					48		49		50	53			
	6	44	45		46		47		48					49		50		51	54			
	7	45	46		47		48		49					50		51		52	55			
	8	46	47		48		49		50					51		52		53	56			
	9-21	(49-61)																				

LR30	1	41	42		43		44		45		46	47		48	49		50	53				
	2	42	43		44		45		46		47	48		49	50		51	54				
	3	43	44		45		46		47		48	49		50	51		52	55				
	4	44	45		46		47		48		49	50		51	52		53	56				
	5	45	46		47		48		49		50	51		52	53		54	57				
	6	46	47		48		49		50		51	52		53	54		55	58				
	7	47	48		49		50		51		52	53		54	55		56	59				
	8	48	49		50		51		52		53	54		55	56		57	60				
	9-21	(53-65)																				

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	43	44		45		46		47		48	49		50	51		52	55				
	2	44	45		46		47		48		49	50		51	52		53	56				
	3	45	46		47		48		49		50	51		52	53		54	57				
	4	46	47		48		49		50		51	52		53	54		55	58				
	5	47	48		49		50		51		52	53		54	55		56	59				
	6	48	49		50		51		52		53	54		55	56		57	60				
	7	49	50		51		52		53		54	55		56	57		58	61				
	8	50	51		52		53		54		55	56		57	58		59	62				
	9-21	(55-67)																				

LR32	1	16	17	18	20				21		22	23						25		26		27
	2	17	18	19	21				22		23	24						26		27		28
	3	18	19	20	22				23		24	25						27		28		29
	4	19	20	21	23				24		25	26						28		29		30
	5	20	21	22	24				25		26	27						29		30		31
	6	21	22	23	25				26		27	28						30		31		32
	7	22	23	24	26				27		28	29						31		32		33
	8	23	24	25	27				28		29	30						32		33		34
	9-21	(27-39)																				

LR33	1	19	20		21		22		24		25						26			27	
	2	20	21		22		23		25		26						27			28	
	3	21	22		23		24		26		27						28			29	
	4	22	23		24		25		27		28						29			30	
	5	23	24		25		26		28		29						30			31	
	6	24	25		26		27		29		30						31			32	
	7	25	26		27		28		30		31						32			33	
	8	26	27		28		29		31		32						33			34	
	9-21	(27-39)																			

LR34	1	23	24		26				27							29					
	2	24	25		27				28		29					30					
	3	25	26		28				29		30					31					
	4	26	27		29				30		31					32					
	5	27	28		30				31		32					33					
	6	28	29		31				32		33					34					
	7	29	30		32				33		34					35					
	8	30	31		33				34		35					36					
	9-21	(29-41)																			

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

Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																			
LR36	1	28	29		30		31		32		33		34		36		37		38	39	
	2	29	30		31		32		33		34		35		37		38		39	40	
	3	30	31		32		33		34		35		36		38		39		40	41	
	4	31	32		33		34		35		36		37		39		40		41	42	
	5	32	33		34		35		36		37		38		40		41		42	43	
	6	33	34		35		36		37		38		39		41		42		43	44	
	7	34	35		36		37		38		39		40		42		43		44	45	
	8	35	36		37		38		39		40		41		43		44		45	46	
	9-21	(39-51)																			

LR37	1	32		33		34		35		37		38		40	41		42	44		
	2	33		34		35		36		38		39		41	42		43	45		
	3	34		35		36		37		39		40		42	43		44	46		
	4	35		36		37		38		40		41		43	44		45	47		
	5	36		37		38		39		41		42		44	45		46	48		
	6	37		38		39		40		42		43		45	46		47	49		
	7	38		39		40		41		43		44		46	47		48	50		
	8	39		40		41		42		44		45		47	48		49	51		
	9-21	(44-56)																		

LR38	1																			
	2																			
	3																			
	4																			
	5																			
	6																			
	7																			
	8																			
	9-21																			

LR39	1	29	30		31		32											35			37
	2	30	31		32		33											36			38
	3	31	32		33		34											37			39
	4	32	33		34		35											38			40
	5	33	34		35		36											39			41
	6	34	35		36		37											40			42
	7	35	36		37		38											41			43
	8	36	37		38		39											42			44
	9-21	(37-49)																			

LR40	1	26	27															30		31	32	34
	2	27	28															31		32	33	35
	3	28	29															32		33	34	36
	4	29	30															33		34	35	37
	5	30	31															34		35	36	38
	6	31	32															35		36	37	39
	7	32	33															36		37	38	40
	8	33	34															37		38	39	41
	9-21	(34-46)																				

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR41	1	31	32		33		34		35		36								37		38	
	2	32	33		34		35		36		37								38		39	
	3	33	34		35		36		37		38								39		40	
	4	34	35		36		37		38		39								40		41	
	5	35	36		37		38		39		40								41		42	
	6	36	37		38		39		40		41								42		43	
	7	37	38		39		40		41		42								43		44	
	8	38	39		40		41		42		43								44		45	
	9-21	(38-50)																				

LR42	1	32	33			34	35		36		37	38	39						40		41	
	2	33	34			35	36		37		38	39	40						41		42	
	3	34	35			36	37		38		39	40	41						42		43	
	4	35	36			37	38		39		40	41	42						43		44	
	5	36	37			38	39		40		41	42	43						44		45	
	6	37	38			39	40		41		42	43	44						45		46	
	7	38	39			40	41		42		43	44	45						46		47	
	8	39	40			41	42		43		44	45	46						47		48	
	9-21	(41-53)																				

LR43	1	36	37		38		39			40		41		42		43		44		45		46
	2	37	38		39		40			41		42		43		44		45		46		47
	3	38	39		40		41			42		43		44		45		46		47		48
	4	39	40		41		42			43		44		45		46		47		48		49
	5	40	41		42		43			44		45		46		47		48		49		50
	6	41	42		43		44			45		46		47		48		49		50		51
	7	42	43		44		45			46		47		48		49		50		51		52
	8	43	44		45		46			47		48		49		50		51		52		53
	9-21	(46-58)																				

3 LØNNSPLANER

pr. 1. juli 2006

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	--

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder			37-67
1054	Kontorsjef			42-79
1056	Økonomisjef			42-79
1055	Personalsjef			42-79
1058	Administrasjonssjef			42-79
1057	Informasjonssjef			42-87
1407	Avdelingsleder			44-77
1059	Underdirektør			46-79
1211	Seksjonssjef			46-85
1477	Regiondirektør			49-88
1060	Avdelingsdirektør			51-92
1061	Assisterende direktør			51-92
1062	Direktør			51-92

90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	LR10		
1064	Konsulent	LR13	3	
1065	Konsulent	LR17	3	
1408	Førstekonsulent	LR22	3	
1363	Seniorkonsulent			44-64

Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat saksbehandlerarbeid.

90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	LR05	1	
1069	Førstefullmektig	LR07	1	
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær			29-47
1433	Seniorsekretær			34-49
1071	Kontorleder			37-51

Fullmektig som i tillegg til videregående skole har eksamen fra ettårig studentfagkurs, ettårig sekretærlinje ved handelsgymnasium eller utdanning ved Friundervisningens sekretærskole, kan godskrives ett år av utdanningstiden i tjenesteansieniteten. Ved tilsetning som 1070 Sekretær godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså kontorarbeid i privat tjeneste.

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	LR04	2	
1410	Bibliotekar	LR08	2, 3, 5	
1213	Bibliotekar	LR17	2, 3, 5	
1515	Bibliotekar			43-65
1077	Hovedbibliotekar			47-75

Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat bibliotekstjeneste. Bibliotekfullmektig med 3-årig høgskoleutdanning som bibliotekar eller tilsvarende utenlands skole, skal lønnes som 1213 Bibliotekar.

Bibliotekar med 3-årig høgskoleutdanning som bibliotekar avlønnes som 1410 Bibliotekar.

90.207 BETJENT

1078	Betjent	LR01	1	
1447	Betjent	LR02	2	
1079	Førstebetjent			29-39

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	--

90.208 SJÅFØR

1080	Sjåfør	LR01		1
1081	Sjåfør	LR02		2
1180	Sjåfør	LR03		2

90.301 INGENIØR

1411	Avdelingsingeniør	LR08		2
1275	Ingeniør	LR13		2,5
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		2,3
1083	Ingeniør		35-51	
1087	Overingeniør		49-73	
1181	Senioringeniør		54-83	
1088	Sjefingeniør		61-91	

Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså ingeniørarbeid i privat tjeneste. **Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing.** Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER

1089	Teknisk assistent	LR02		2
1090	Tekniker	LR06		2
1091	Tekniker		29-45	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	LR22		2,3
1093	Avdelingsarkitekt		42-57	
1094	Overarkitekt		49-73	
1182	Seniorarkitekt		54-83	
1095	Sjefarkitekt		61-91	

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	LR01		1,4
1097	Laborant	LR04		2
1098	Laborantleder		29-45	

90.313 PREPARANT

1105	Preparantassistent	LR01		1
1106	Preparant	LR03		2
1107	Preparantleder		29-45	

90.400 FORSKER

1108	Forsker	LR25		2
1109	Forsker		56-79	
1110	Forsker		58-85	
1183	Forsker		64-92	
1111	Forskningssjef		67-92	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professorkompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i, gis innplassering som 1109 Forsker.

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler fellesbet § 5 B
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		39-66	
1364	Seniorrådgiver		56-87	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		39-87	
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		39-87	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelparbeider	LR01		1
1116	Spesialarbeider	LR01		1
1117	Fagarbeider	LR03		1
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		2
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		29-45	
1119	Formann		29-52	
1120	Mester		31-60	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		2,4
1122	Førstekokk	LR04		2
1123	Assisterende kjøkkensjef		29-42	
1124	Kjøkkensjef		31-49	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR01		1,4
1126	Husholdsbestyrer	LR03		2,4
1127	Husholdsleder		29-42	
1128	Husøkonom		31-49	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR01		1,4
1130	Renholder	LR03		2,4
1131	Tøyforvalter		29-37	
1132	Renholdsleder		31-49	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2,5
1185	Spesialutdannet sosiopnom	LR18		2,5
1173	Klinisk sosionom	LR18		2,5
1134	Sekretær/kurator		40-58	
90.805	STATLIGE BARNEHAGER			
0829	Barnehageassistent	LR01		1,4
0830	Barnehageassistent m/barnepleier-utdanning	LR04		1,4
0947	Førskolelærer	LR08		2,5
1307	Pedagogisk leder		36-52	
0948	Styrer		40-58	
Merknad:				
Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggstudanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.				
90.810	BEDRIFTSELSETJENESTE			
0790	Bedriftssykepleier		40-58	
1282	Bedriftsfysioterapeut		40-58	
0791	Bedriftslege		52-80	
0792	Bedriftsoverlege		57-90	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler fellesbet § 5 B
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		2
1216	Driftsoperatør	LR03		2
1136	Driftstekniker		29-45	
1137	Driftsleder		30-49	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		ltr. 01	
	mellom 17 og 18 år		ltr. 04	
1362	Lærling	lønn i % av ltr. 25		
1429	Aspirant	LR01		1
1446	Lærekandidat	lønn i % av ltr. 25		
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.				
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		2
1512	Forskningstekniker		29-42	
1513	Seniorforskningstekniker		30-49	
1514	Ledende forskningstekniker		31-50	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1099	Tegneassistent	LR01		1
1102	Fotograf	LR01		1
1103	Førstefotograf	LR03		2
1214	Tegner	LR04		2
1101	Tegneleder		29-45	
1104	Fotoleder		29-45	
3.2	HØYESTERETT			
91.001	DIVERSE STILLINGER			
1142	Protokollsekretær		34-55	
1143	Juridisk sekretær		36-60	
1150	Nestleder i juridisk sekretariat		54-80	
1312	Utredningsleder		65-92	
3.3	REGJERINGSADVOKATEMBETET			
91.002	ADVOKAT			
0257	Advokatfullmektig		41-67	
0258	Advokat		61-90	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett			84-92
3.4	DEPARTEMENTENE/RIKSREVISJONEN			
00.101	LEDERSTILLINGER			
0008	Byråsjef		50-73	
1217	Underdirektør		55-79	
1218	Avdelingsdirektør		60-92	
00.102	SPECIALSTILLINGER			
1389	Sjåfør i regjeringens biltjeneste	LR10		2
0001	Statsrådens kontorsekretær		35-52	
1436	Rådgiver		43-66	
1365	Informasjonssjef		47-81	
1448	Seniorrådgiver		56-87	
1221	Lovrådgiver JD		61-90	
1222	Lovrådgiver FIN		61-90	
1220	Spesialrådgiver		76-92	

3.5 LØNNSPLANER - DEPARTEMENTSOMRÅDER

FINANSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

SKATTEETATEN

02.200	DIVERSE STILLINGER			
1413	Skattejurist		34-58	
0037	Likningsrevisor		36-54	
1223	Skatterevisor		42-61	
1516	Seniorrevisor		43-72	
1224	Spesialrevisor		46-74	
1278	Ass. avdelingssjef		48-67	
1501	Seniorskattejurist		54-87	
0040	Likningssjef		55-82	
0024	Avdelingssjef		56-75	
0042	Skattefogd		61-84	
0027	Fylkesskattesjef		63-88	

Ved tilsetning godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat regnskaps- og revisjonspraksis.

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

TOLLVESENET

02.310	DIVERSE STILLINGER			
0046	Tollbetjent	LR03		2
1225	Tollinspektør	LR17		2
0050	Førstetollinspektør		41-55	
0052	Tollrevisor		44-63	
0053	Tolloverinspektør		44-63	
1414	Spesialrevisor		46-74	
1279	Seksjonsleder		47-67	
1280	Avdelingssjef		55-72	
1207	Revisjonssjef		55-75	

STATISTISK SENTRALBYRÅ

02.401	DIVERSE STILLINGER			
1313	Fagdirektør		66-90	

FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

FISKERIDIREKTORATET

03.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0494	Sjefinspektør		46-65	
03.105	DIVERSE STILLINGER			
0080	Inspektør	LR16		2,3
1437	Inspektør	LR22		2,3
0082	Førsteinspektør		36-55	

FISKERIDIREKTORATET/ HAVFORSKNINGSINSTITUTTET

03.110	DIVERSE STILLINGER			
1334	Havforskningstekniker	LR12		2
1449	Kontrollør	LR12		2
0075	Maskinsjef		27-42	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

KYSTVERKET/KYSTDIREKTORATET

03.205	DIVERSE STILLINGER			
0093	Fyrbetjent	LR01		1
0091	Matros	LR02		1
0101	Maskinist		29-45	
0103	Styrmann		29-49	
0104	Fyrmester		29-45	
0105	Oppsynsmann		29-53	
0106	Skipsfører		29-53	
03.215	LOSTJENESTE			
0107	Losbåtfører	LR12		2
1335	Statslosaspirant	LR12		2
0110	Losformidler		31-45	
0108	Trafikkleder		42-55	
0111	Statslos		42-65	

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
DEPARTEMENTENES SERVICESENTER				
04.191	VAKT- OG RESEPSJONSPERSONALE			
1336	Sikkerhetsvakt	LR10		2
1517	Resepsjonsvakt	LR10		2
1337	Vaktførstebetjent		34-46	
1338	Vaktleder		37-55	
FYLKESMANNSEMBETENE				
04.200	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
0129	Assisterende fylkesmann		67-90	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
04.210	DIVERSE STILLINGER			
0431	Fagkonsulent			29-47
0383	Jordbrukssjef			34-52
0382	Fylkesagronom			40-59
0434	Fylkesskogmester			40-59
0822	Fylkessykepleier			44-60
1261	Fylkesjordsjef			53-67
0435	Fylkesskogsjef			53-67
0774	Ass. fylkeslege			62-85
0779	Fylkeslege			70-92

FORSVARSDPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
FORSVARET				
05.100	YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL			
1518	Sersjant/Kvartermester	LR33		2
0139	Fenrik	LR34		2
0141	Løytnant	LR36		2
1519	Kaptein/Rittmester/ Kapteinløytnant	LR37		2
1520	Major/Orlogskaptein		45-70	
1521	Oberstløytnant/ Kommandørkaptein		49-74	
1522	Oberst/Kommandør		54-79	
1523	Brigader/Flaggkommandør		57-84	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral		63-88	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral		67-92	
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			
0153	Grenader	LR32		1
0154	Matros	LR32		1
0155	Maskinassistent	LR32		1
Avtjent tjeneste som utskrevet mannskap godskrives fullt ut. Ved verving under førstegangstjeneste kan dog ingen lønnes høyere enn ltr. 2 før tjenestetiden som utskrevet mannskap og vervet utgjør 12 måneder.				

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER			
1226	Vervet (menig/korporal)			14-34
1390	Grenader			17-43
1227	Sersjant			20-43
1479	Kvartermester			20-43
1451	Spesialmedarbeider			21-71
1228	Fenrik			22-48
1230	Løytnant			29-56
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant			35-67
1450	Internasjonal rådgiver			37-90
1527	Major/Orlogskaptein			44-73
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein			53-81
1529	Oberst/Kommandør			58-89
1530	Brigader/Flaggkommandør			61-92
05.200	FORSYNINGSTJENESTE			
0158	Lagerbetjent	LR03		2
0160	Terminalbetjent	LR03		2
0161	Maskinfører	LR03		2
0170	Inspektør	LR09		2
0165	Lagerbetjent			29-38
0164	Lagerkontrollør			29-39
0162	Maskinsjef			29-41
0163	Lagerleder			31-42
0167	Terminalleder			31-42
0166	Transportleder			31-42
0168	Lagersjef			32-44
0169	Skipsfører			32-44
0171	Førsteinspektør			33-45
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE			
1283	Mekaniker u/fagbrev	LR01		1
0172	Kontrollør	LR09		2
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	LR11		2
0173	Driftsplanlegger			29-48
0179	Driftsassistent			30-45
0176	Kvalitetsleder			33-50
0174	Verkstedsleder			33-52
0175	Driftskoordinator			33-52
0178	Flyteknisk inspeksjonsleder			36-49
0177	Verkstedsbestyrer			38-53

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDS-PERSONALE			
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	LR01		1
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	LR11		2
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGS-TJENESTE			
0181	Sambandsfullmektig	LR06		1
0182	Varslingsfullmektig	LR06		1
0184	Sambandsleder		29-44	
0185	Varslingsleder		29-44	
1145	Radioleder		29-45	
0186	Varslingskontrollør		31-47	
1241	Radiokontrollør		31-47	
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI			
0187	Vaktbetjent	LR01		1
0188	Brannkonstabel	LR03		2
0688	Lufthavnbetjent	LR03		2
0189	Brannmester		29-42	
0689	Nestvaktsjef		29-43	
0690	Vaktsjef		29-45	
0190	Overbrannmester		31-44	
05.230	HELSETJENESTEN			
1341	Tannlegesekretær	LR04		2
0205	Spesiallege		52-75	
0206	Assisterende overlege		52-80	
0204	Garnisonstannlege		54-75	
1281	Klinikkjef		54-76	
0207	Overlege		57-90	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
	VOKSENOPLÆRINGEN			
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1187	Undervisningsinspektør			44-64
0214	Rektor			50-74
0215	Områderektor			53-79
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER			
0227	Dosent			41-65
0229	Hovedlærer			43-67
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET			
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER			
0218	Instruktør ved hundeskole	LR09		2
0219	Filmfotograf	LR09		2
0217	Kartretter	LR10		2
0221	Instruktør	LR13		2
0220	Journalist	LR17		2
0224	Redaksjonssekretær			36-48
0226	Redaksjonssjef			41-55
0228	Redaktør			46-66

JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivningsregler fellesbet § 5 B	Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivningsregler fellesbet § 5 B
DOMSTOLENE					08.202 DIVERSE STILLINGER				
08.010	DOMMERFULLMEKTIG				0275	Verksbetjent	LR39		2,4
0247	Dommerfullmektig		41-67		0277	Gartneribestyrer		29-52	
DOMSTOLENE (UNNTATT HØYESTERETT)					0279	Gårdsfullmektig		34-52	
08.110	ADMINISTRATIVE STILLINGER				0278	Underverksmester		40-58	
0250	Rettskriver		33-58		1415	Verksmester		42-60	
PÅTALEMYNDIGHETEN					POLITITATEN				
08.120	STATSADVOKAT/RIKSADVOKAT				08.305	POLITISTILLINGER			
0251	Riksadvokatfullmektig		41-67		0284	Politibetjent	LR40		2
0252	Statsadvokatfullmektig		41-67		1454	Politibetjent	LR40		2
0253	Statsadvokat		64-90		1457	Politibetjent 1	LR41		2,5
0254	Førstestatsadvokat		68-92		1458	Politibetjent 1	LR41		2,5
DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET					1459	Politibetjent 2	LR42		2,5
08.130	KRIGSADVOKAT/GENERALADVOKAT				1460	Politibetjent 2	LR42		2,5
0255	Krigsadvokat		51-75		1461	Politibetjent 3	LR43		2,5
0256	Generaladvokat		62-88		1462	Politibetjent 3	LR43		2,5
SYSSELMANNSETATEN					0285	Politiførstebetjent		45-60	
08.150	DIVERSE STILLINGER				1455	Politiførstebetjent		45-60	
0259	Sysselemannsbetjent	LR40		2	0287	Politioverbetjent		50-70	
1209	Sysselemannsbetjent	LR41		2,5	1456	Politioverbetjent		50-70	
0260	Sysselemannsførstebetjent		45-60		Merknad:				
1268	Miljøvernsjef		47-65		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.				
1169	Sysselemannsoverbetjent		50-70		08.306	POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER			
0261	Ass. sysselemann		51-75		0288	Politifullmektig		41-67	
0262	Sysselemann		62-88		1245	Politiadvokat		51-75	
JORDSKIFTERETTENE					1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen		51-81	
08.160	DIVERSE STILLINGER				0290	Politiinspektør		52-75	
0455	Jordskiftedommer		51-80		1504	Namnsfogd		55-74	
1467	Jordskifterettsleder		56-85		0326	Lensmann		56-74	
0458	Jordskifteoverdommer		66-90		1243	Politistasjonssjef		56-74	
1505	Jordskifteoverrettsleder		66-90		1480	Sjef for Politihøgskolen		56-85	
KRIMINALOMSORGEN					0295	Visepolitimester		64-87	
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING				1244	Sjef for utrykningspolitiet		66-87	
0281	Miljøassistent	LR01		1	0292	Politimester		66-87	
0808	Miljøterapeut	LR13		2	08.307 SIVILE STILLINGER				
1201	Miljøterapeut	LR15		2,5	0300	Dekksmann	LR01		1
0264	Fengselsbetjent	LR39		2,4	0302	Stallkar	LR03		2
0269	Fritidsleder		31-50		1416	Grensekontrollør	LR13		2
0265	Fengselsførstebetjent		42-60		1531	Arrestforvarer	LR13		2
0266	Fengselsinspektør		48-70		0310	Stallmester		29-37	
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER				0303	Arrestforvarer		29-40	
0282	Underbestyrer		29-52		0312	Maskinsjef		29-42	
0280	Gårdsbestyrer		37-57		0317	Verkstedsbestyrer		30-42	
0272	Driftssjef		38-65		1342	Ledende arrestforvarer		36-46	
1502	Ass. fengselsleder		50-66		0318	Skriftgransker		36-54	
1503	Ass. friomsorgsleder		50-66		0296	Politirevisor		43-63	
1453	Friomsorgsleder		53-70		Under opplæringstiden som skriftgransker, kan det ikke gis høyere lønn enn ltr. 25.				
1452	Fengselsleder		53-75						

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG MV.

1270	Observatør II		35-67	
1271	Observatør I		44-73	
1272	Stasjonssjef/ass. sektorsjef		44-73	
1392	Internasjonal rådgiver		48-90	
1273	Sektorsjef/ass. leder av politistyrke		53-81	
1274	Leder av politistyrke		58-89	

DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN

0330	Sivilforsvarsbetjent	LR14		2
0331	Sivilforsvarsadjutant		37-52	
0332	Sivilforsvarsinspektør		42-64	
1482	Distriktssjef		52-75	

08.403 INTERNASJONALT HUMANITÆRT ARBEID

1442	Spesialmedarbeider		21-71	
1440	Observatør		35-73	
1441	Leder/nestleder av støtte team		44-73	
1439	Internasjonal rådgiver		48-90	

KULTUR- OG KIRKEDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

KULTURINSTITUSJONER M. M.

09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1246	Daglig leder		52-67	
0351	Riksteatersjef		72-90	

ARKIVERKET

09.856	ARKIVARER			
0352	Avdelingsarkivar		58-85	
0353	Statsarkivar		58-85	
0354	Riksarkivar		72-90	

DEN NORSKE KIRKE

09.900	PREST			
0922	Kapellan		44-50	
1359	Kapellan I		44-50	
0930	Sokneprest		51-68	
1465	Spesialprest		52-66	
1466	Seniorprest		52-73	
0933	Prost		62-73	
0935	Domprost		68-81	
1170	Biskop		79-92	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

GRENSEKOMMISSARIATET

08.800 DIVERSE STILLINGER

1463	Greensebetjent	LR03		1
0345	Greenseinspektør		40-67	
0346	Gresekommissær		54-76	

REDNINGSTJENESTEN

08.900 REDNINGSLEDER

0348	Redningsleder		37-63	
0349	Redningsinspektør		39-69	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

09.950 KATEKET

0936	Kateket	LR13		2
0937	Kateket	LR23		2

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

NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER

09.960 DIVERSE STILLINGER

0941	Restaureringsassistent	LR10		2
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.

KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler fellesbet § 5 B
------------------	---------------------	-----------------	--------------	--

HUSLEIETVISTUTVALGET

10.500 ADMINISTRATIVE STILLINGER

1431	Leder		69-90	
1432	Tvisteløser		69-90	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler fellesbet § 5 B
------------------	---------------------	-----------------	--------------	--

LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler fellesbet § 5 B
------------------	---------------------	-----------------	--------------	--

MATTILSYNET

11.315 DIVERSE STILLINGER

1497	Inspektør		29-53	
1498	Førsteinspektør		36-59	
1499	Seniorinspektør		44-75	
1500	Distriktssjef		46-81	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler fellesbet § 5 B
------------------	---------------------	-----------------	--------------	--

REINDRIFTSFORVALTNINGEN

11.500 REINDRIFTSPERSONELL

0467	Reindriftssjef			52-67
------	----------------	--	--	--------------

MILJØVERNDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler fellesbet § 5 B
------------------	---------------------	-----------------	--------------	--

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns- Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler fellesbet § 5 B
------------------	---------------------	-----------------	--------------	--

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

JERNBANEVERKET

13.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
1319	Avdelingsleder			29-49
1316	Områdesjef			34-62
1366	Faglig leder			35-60
1372	Produksjonsleder			42-69
13.131 KJØREVEGEN				
1374	Trafikkstyrer	LR10		2
1444	Trafikkstyrer	LR14		2
1506	Toginformator	LR14		2
0503	Oppsynsmann			29-47
1153	Elektrotekniker			29-47
1294	Byggeleder			29-47
1376	Fagspesialist			29-47
0485	Sportekniker			29-47
1443	Anleggsleder			32-49
1373	Trafikkleder			33-61
1375	Gruppeleder			34-49

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.

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

STATENS VEGVESEN

13.415 DIVERSE STILLINGER				
1192	Vaktoperatør	LR10		2
0676	Inspektør			29-49

HAVARIKOMMISSJONEN

13.700 HAVARIKOMMISSJONEN				
0711	Havariinspektør			51-75

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

14.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0134	Distriktsarbeidssjef			45-80
0721	Trygdesjef			45-80
0717	Overlege			56-90
1301	Overtannlege			56-90
1250	Rådgivende overlege			56-90
1395	Rådgivende overtannlege			56-90
1348	Sjefslege			61-92

TRYGDERETTEN

14.180 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
1349	Rettsfullmektig			35-60
0725	Rettsmedlem			68-90
1350	Avdelingsleder			69-90
1419	Nestleder			69-90
1420	Leder			69-90

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

ARBEIDSTILSYNET/DIREKTORATET

14.190 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0355	Ass. overlege			52-80
0356	Overlege			57-90

ARBEIDSTILSYNET/DISTRIKTSADM.

14.210 DIVERSE STILLINGER				
1343	Inspektør			36-59
1371	Seniorinspektør			47-65
0361	Sektorleder			49-65
0362	Spesiallege			52-75
0363	Distriktssjef			58-80

UTLENDINGS-DIREKTORATET

14.215 UMLENDINGSNEMNDA				
1425	Nemndsleder			68-90

RIKSMEKLINGSMANNEN

14.220 ADMINISTRATIVE STILLINGER				
0370	Assisterende riksmeklingsmann			51-88

UTENRIKSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

UTENRIKSTJENESTEN

15.100 DIVERSE STILLINGER

0882	Ambassaderåd		50-73	
0883	Spesialråd		50-73	
0884	Konsul		50-73	
0885	Ministerråd		55-77	
0886	Generalkonsul		64-88	
1507	Ambassadør		64-88	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

15.120 OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG

1386	Sjåfør			14-34
1387	Kontor/teknisk personale			19-55
1258	Observatør II			35-67
1257	Observatør I			44-73
1399	Internasjonal rådgiver			48-90
1306	Nestleder sendelag			53-81
1305	Sendelagsleder			58-89
1388	Stabssjef			66-91

OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

SKOLEVERKET

17.150 REKTOR/INSPEKTØR

0958	Studieinspektør		40-72	
0955	Undervisningsinspektør		40-75	
1401	Avdelingsleder		43-74	
0953	Rektor		45-84	

17.165 UNDERVISNINGSSILLINGER

1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	LR26		2
0961	Lærer	LR27		2
0962	Adjunkt	LR28		2
0963	Adjunkt med opprykk	LR29		2
0965	Lektor	LR30		2
0966	Lektor	LR31		2
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning		29-56	
0967	Hovedlærer			
	Komp./tj.tid +2 ltr.		34-	2
1402	Rådgiver/sosiallærer		36-65	

Merknad:

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

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	---

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	LR01		1
0968	Internatassistent	LR03		1,4
0969	Instruktør	LR03		2
0970	Miljøterapeut	LR13		2
1202	Miljøterapeut	LR15		2,5
1175	Musikkterapeut	LR16		2
1176	Musikkterapeut	LR20		2
1472	Musikkterapeut		46-70	
1168	Leder av kompetansesenter		54-77	

STATLIGE SKOLER

17.220 DIVERSE STILLINGER

0990	Maritim instruktør	LR16		2
0991	Maritim instruktør	LR18		2
0996	Dykkerinstruktør	LR18		2
0997	Avdelingsleder		31-43	
0998	Undervisningsinspektør		32-44	
0994	Avdelingsleder		37-48	
0995	Skipsfører/kursleder		38-52	
0956	Undervisningsleder		39-55	
0999	Daglig leder		40-58	
1000	Spesiallege		51-74	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	--

UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisn.leder		39-64	
1005	Inspektør		40-64	
1003	Avdelingsleder		40-69	
1197	Studiesjef		41-67	
1473	Studieleder		50-89	
1004	Rektor		51-92	
1006	EDB-sjef		52-67	
1475	Instituttleder		54-92	
1474	Dekan		56-92	

17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		2
1008	Høgskolelektor	LR25		2
1009	Universitetslektor	LR25		2
1010	Amanuensis	LR25		2
1308	Klinikkveterinær		41-70	
1352	Post doktor		54-77	
1012	Høgskoledosent		56-80	
1011	Førsteamanuensis		56-82	
1198	Førstelektor		56-82	
1532	Dosent		60-92	
1013	Professor		64-92	
1404	Professor		72-92	

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

Merknad:

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

17.511 TANNLEGE

1014	Assistenttannlege		29-40	
1015	Instruktørtannlege		46-65	
1016	Spesialtannlege		51-70	
1353	Instruktørtannlege			
	m/godkjent spesialistutdanning		51-77	
1260	Avdelingstannlege		56-82	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler fellesbet § 5 B
---------------	---------------------	-------------	-----------	--

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	LR02		2
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		29-40	
1020	Vitenskapelig assistent		36-55	
1378	Stipendiat		43-65	

Merknad:

Ved tilsetning fra 1. mai 2006 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på **minimum ltr. 41**, LR20 alt. 1, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansienitet.

Andre godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansienitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansieniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1199	Universitetsbibliotekar	LR25		2
1021	Bibliotekaspirant		29-39	
1200	Førstebibliotekar		56-82	
1025	Riksbibliotekar		72-90	

17.550 DIVERSE STILLINGER

0762	Ledende ortopeditekniker		29-42	
1029	Avdelingsleder		29-47	
0389	Fagkonsulent		30-42	
0400	Driftsleder		30-58	

17.568 KLINIKKPERSONALE M.M.

1379	Klinikksekretær	LR09		2
1032	Instruktørtannpleier	LR12		2
1533	Tannpleier	LR15		2,5
1033	Klinikkavdelingsleder		29-45	

Merknad:

Tannpleier med 3-årig høgskole innplasseres i LR15.

17.580 SKIPSPERSONELL

1035	Skipsfører		29-47	
------	------------	--	-------	--

METEOROLOGISK INSTITUTT

1012	Høgskoledosent		56-80	
17.700	DIVERSE STILLINGER			
1354	Meteorologifullmektig	LR04		2
1355	Førstemeteorologifullmektig	LR09		2
1356	Meteorologisekretær	LR10		2
1042	Meteorologikonsulent	LR17		2
1358	Statsmeteorolog	LR25		2
1357	Stedlig leder		36-53	
1046	Sjefsmeteorolog		42-60	

BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
18.380	FYLKESNEMNDENE			
1177	Leder av fylkesnemnda		68-90	
	BARNE- OG FAMILIEVERN			
18.385	DIVERSE STILLINGER			
1484	Assistent	LR01		1,4
1485	Arbeidsterapeut	LR04		1,4
1486	Miljøarbeider	LR04		1,4
1488	Miljøterapeut	LR13		2
1489	Miljøterapeut	LR15		2,5
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	LR18		2,5
1487	Miljøarbeider		29-47	
1492	Leder		30-50	
1491	Ass. leder		35-60	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		40-58	
1493	Leder		41-80	

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

NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
	SKIPSKONTROLLEN			
19.301	DIVERSE STILLINGER			
0890	Sjøfartsinspektør		54-65	

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
	REGISTERENHETEN I BRØNNØYSUND			
19.305	ADMINISTRATIVE STILLINGER			
1288	Gruppeleder		42-60	

HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET

Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B	Lpl. st. kode	Stillingsbetegnelse	Lønns-Ramme	Ltr. alt.	Spesielle god-skrivingsregler fellesbet § 5 B
STATENS HELSETILSYN					21.206	HJELPEPLEIER M.V.			
21.100	DIVERSE STILLINGER				0825	Pleiemedhjelper	LR03		1
0738	Fagsjef		56-80		0826	Barnepleier	LR04		1,4
KLINISK HELSE					0827	Hjelpepleier	LR04		1,4
21.200	LEGESTILLINGER				1195	Hjelpepleier		29-45	
0781	Underordnet lege	LR20		2,3	Kode 1195 Hjelpepleier innebærer ingen administrative funksjoner. Koden benyttes for hjelpepleier med spesielle kvalifikasjoner/funksjoner.				
0773	Lege		41-69		21.207	FYSIOTERAPEUT			
1302	Underordnet lege med godkjent spesialitet		46-69		0832	Fysioterapeut	LR15		2,5
0777	Spesiallege		52-75		1351	Spesialfysioterapeut	LR18		2,5
0782	Overlege		57-90		0834	Avdelingsleder/fysioterapeut		40-58	
0784	Avdelingsoverlege		62-92		0835	Instruktør/fysioterapeut		40-58	
21.202	TANNLEGESTILLINGER				0836	Sjef fysioterapeut		44-63	
0786	Tannlege		45-69		21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT			
0787	Spesialtannlege		52-75		0840	Ergoterapeut	LR15		2,5
1303	Tannlege med godkjent spesialitet		52-80		1254	Avdelingsergoterapeut		40-58	
21.203	PSYKOLOG				21.209	BIOINGENIØR			
0793	Psykolog	LR20		2,3	0844	Bioingeniør	LR15		2,5
0794	Psykolog		45-69		1255	Bioingeniør/gruppeleder		34-50	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		52-80		0846	Avdelingsbioingeniør		40-58	
0795	Spesialpsykolog		53-75		1422	Overbioingeniør		42-60	
0796	Sjefpsykolog		57-90		0847	Sjefbioingeniør		44-63	
21.204	SPESIALPERSONALE				21.210	RØNTGENPERSONELL			
1377	Farmasøyt		39-69		0852	Radiograf	LR15		2,5
0800	Avdelingsveterinær		49-69		1256	Avd. radiograf		42-59	
0802	Overveterinær		51-80						
0736	Legemiddelinspektør		51-80						
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE								
0807	Sykepleier	LR15		2,5					
0810	Spesialutdannet sykepleier	LR18		2,5					
0816	Avdelingssykepleier		43-58						
0820	Oversykepleier		44-63						
0823	Assisterende sjefsykepleier		47-68						

Vedlegg 2

Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2006-2008

(Gjeldende fra og med 1. mai 2006, korrigert pr. 1. juli 2006)

Statsministerens kontor:

Forhandlingsområde:

Statsministerens kontor
Øvrige

Forhandlingssted:

Statsministerens kontor
Statsministerens kontor

Riksrevisjonen:

Forhandlingsområde:

Riksrevisjonen

Forhandlingssted:

Riksrevisjonen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Arbeids- og inkluderings-
departementet
Arbeids- og velferdsetaten

Forhandlingssted:

Arbeids- og inkluderings-
departementet
NAV Arbeids- og
velferdsdirektoratet
Direktoratet for
Arbeidstilsynet
Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet
Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt
Pensjonstrygden for sjømenn
Sametinget
Trygderetten
Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda
Arbeids- og inkluderingsde-
partementet

Direktoratet for Arbeidstilsynet

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Petroleumstilsynet

Statens arbeidsmiljøinstitutt

Pensjonstrygden for sjømenn

Sametinget

Trygderetten

Utlendingsdirektoratet

Utlendingsnemnda

Øvrige

Barne- og likestillingsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Barne- og likestillings-
departementet
Barne-, ungdoms- og
familiedirektoratet
Bufetat

Forhandlingssted:

Barne- og likestillings-
departementet
Barne- og likestillings-
departementet
Barne- og likestillingsdepar-
tementet
Forbrukerombudet
Forbrukerrådet
Statens inst. for
forbruksforskning (SIFO)
Barne- og likestillingsdepar-
tementet

Forbrukerombudet

Forbrukerrådet

Statens inst. for
forbruksforskning (SIFO)

Øvrige

Finansdepartementet:

Forhandlingsområde:

Finansdepartementet
Akershus fylkesskattekontor
Aust-Agder fylkesskattekontor

Forhandlingssted:

Finansdepartementet
Akershus fylkesskattekontor
Aust-Agder
fylkesskattekontor
Buskerud fylkesskattekontor
Finnmark fylkesskattekontor
Fylkesskattekontoret i Oslo
Hedmark fylkesskattekontor

Buskerud fylkesskattekontor

Finnmark fylkesskattekontor

Fylkesskattekontoret i Oslo

Hedmark fylkesskattekontor

Hordaland fylkesskattekontor

Kredittilsynet

Likningskontorene/
folkeregistrene i Akershus

Likningskontorene/
folkeregistrene i Aust-Agder

Likningskontorene/
folkeregistrene i Buskerud

Likningskontorene/
folkeregistrene i Finnmark

Likningskontorene/
folkeregistrene i Hedmark

Likningskontorene/
folkeregistrene i Hordaland

Likningskontorene/folke-
registrene i Møre og Romsdal

Likningskontorene/
folkeregistrene i Nordland

Likningskontorene/
folkeregistrene i Nord-Trøndelag

Likningskontorene/
folkeregistrene i Oppland

Likningskontorene/
folkeregistrene i Rogaland

Likningskontorene/folke-
registrene i Sogn og Fjordane

Likningskontorene/
folkeregistrene i Sør-Trøndelag

Likningskontorene/
folkeregistrene i Telemark

Likningskontorene/folkeregistrene
i Troms/Svalbard likningskontor

Likningskontorene/
folkeregistrene i Vest-Agder

Likningskontorene/
folkeregistrene i Vestfold

Likningskontorene/
folkeregistrene i Østfold

Møre og Romsdal
fylkesskattekontor

Nordland fylkesskattekontor

Nord-Trøndelag
fylkesskattekontor

Oljeskattekontoret

Oppland fylkesskattekontor

Oslo likningskontor
og folkeregister

Rogaland fylkesskattekontor

Senter for statlig økonomistyring

Sentralskattekontoret
for storbedrifter

Sentralskattekontoret
for utenlandssaker

Skattedirektoratet

Hordaland
fylkesskattekontor

Kredittilsynet

Akershus

Fylkesskattekontor

Aust-Agder

fylkesskattekontor

Buskerud fylkesskattekontor

Finnmark fylkesskattekontor

Hedmark fylkesskattekontor

Hordaland

fylkesskattekontor

Møre og Romsdal

fylkesskattekontor

Nordland fylkesskattekontor

Nord-Trøndelag

fylkesskattekontor

Oppland fylkesskattekontor

Rogaland fylkesskattekontor

Sogn og Fjordane fylkes-
skattekontor

Sør-Trøndelag

fylkesskattekontor

Telemark fylkesskattekontor

Troms fylkesskattekontor

Vest-Agder

fylkesskattekontor

Vestfold fylkesskattekontor

Østfold fylkesskattekontor

Møre og Romsdal

fylkesskattekontor

Nordland fylkesskattekontor

Nord-Trøndelag

fylkesskattekontor

Oljeskattekontoret

Oppland fylkesskattekontor

Oslo likningskontor
og folkeregister

Rogaland fylkesskattekontor

Senter for statlig

økonomistyring

Sentralskattekontoret

for storbedrifter

Sentralskattekontoret for

utenlandssaker

Skattedirektoratet

Skatteetaten øvrige
Sogn og Fjordane fylkesskattekontor
Statens innkrevingsentral
Statistisk sentralbyrå
Sør-Trøndelag fylkesskattekontor
Telemark fylkesskattekontor
Toll- og avgiftsdirektoratet
Tollregion Midt-Norge
Tollregion Nord-Norge
Tollregion Oslo- og Akershus
Tollregion Sør-Norge
Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge
Troms fylkesskattekontor
Vest-Agder fylkesskattekontor

Vestfold fylkesskattekontor
Østfold fylkesskattekontor
Øvrige

Skattedirektoratet
Sogn og Fjordane fylkesskattekontor
Statens innkrevingsentral
Statistisk sentralbyrå
Sør-Trøndelag fylkesskattekontor
Telemark fylkesskattekontor
Toll- og avgiftsdirektoratet
Tollregion Midt-Norge
Tollregion Nord-Norge
Tollregion Oslo- og Akershus
Tollregion Sør-Norge
Tollregion Vest-Norge
Tollregion Øst-Norge
Troms fylkesskattekontor
Vest-Agder fylkesskattekontor
Vestfold fylkesskattekontor
Østfold fylkesskattekontor
Finansdepartementet

Fiskeri- og kystdepartementet:

Forhandlingsområde:
Fiskeri- og kystdepartementet

Fiskeridirektoratet m/ytte etater
Havforskningsinstituttet m/avd.
Kystverket
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning
Øvrige

Forhandlingssted:
Fiskeri- og kystdepartementet
Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet
Kystdirektoratet
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning
Fiskeri- og kystdepartementet

Fornyings- og administrasjonsdepartementet:

Forhandlingsområde:
Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Datatilsynet
Fylkesmannsembetene
Konkurransetilsynet
Departementenes servicesenter

Statens pensjonskasse
Statsbygg
Øvrige

Forhandlingssted:
Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Datatilsynet
Fylkesmannsembetene
Konkurransetilsynet
Departementenes servicesenter
Statens pensjonskasse
Statsbygg
Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Forsvarsdepartementet:

Forhandlingsområde:
Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt
Internasjonale operasjoner (lpl.05.128)
Forsvarets militære organisasjon
Nasjonal sikkerhetsmyndighet

Øvrige

Forhandlingssted:
Forsvarsdepartementet
Forsvarsbygg
Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsdepartementet
Forsvarsstaben
Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet:

Forhandlingsområde:
Helse- og omsorgsdepartementet

Nasjonalt folkehelseinstitutt
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning

Sosial- og helsedirektoratet
Statens autorisasjonskontor for helsepersonell
Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk
Statens strålevern
Øvrige

Forhandlingssted:
Helse- og omsorgsdepartementet
Nasjonalt folkehelseinstitutt
Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning
Sosial- og helsedirektoratet
Sosial- og helsedirektoratet

Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk
Statens strålevern
Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og politidepartementet:

Forhandlingsområde:
Justis- og politidepartementet

Agder Politidistrikt
Asker og Bærum Politidistrikt

Borgarting lagmannsrett
Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap
Domstolsadministrasjonen
Jordskifterettene
Domstolene øvrige
Follo Politidistrikt
Gudbrandsdal Politidistrikt
Haugaland og Sunnhordland Politidistrikt
Hedmark Politidistrikt
Helgeland Politidistrikt
Hordaland Politidistrikt
Høyesterett
Kriminalomsorgens utdanningscenter
Kriminalomsorgens IT-tjeneste

Kriminalomsorgen

Den nasjonale enhet for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet (KRIPOS)
Midtre Hålogaland Politidistrikt

Nordmøre og Romsdal Politidistrikt
Nord-Trøndelag Politidistrikt
Nordre Buskerud Politidistrikt

Oslo byfogdembete
Oslo namsfogdkontor
Oslo Politidistrikt
Oslo tingrett

Forhandlingssted:
Justis- og politidepartementet
Agder Politidistrikt
Asker og Bærum Politidistrikt
Borgarting lagmannsrett
Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap
Domstolsadministrasjonen
Domstolsadministrasjonen
Domstolsadministrasjonen
Follo Politidistrikt
Gudbrandsdal Politidistrikt
Haugaland og Sunnhordland Politidistrikt
Hedmark Politidistrikt
Helgeland Politidistrikt
Hordaland Politidistrikt
Høyesterett
Kriminalomsorgens sentrale forvaltning
Kriminalomsorgens sentrale forvaltning
Den nasjonale enhet for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet (KRIPOS)
Midtre Hålogaland Politidistrikt
Nordmøre og Romsdal Politidistrikt
Nord-Trøndelag Politidistrikt
Nordre Buskerud Politidistrikt
Oslo byfogdembete
Oslo namsfogdkontor
Oslo Politidistrikt
Oslo tingrett

Politidirektoratet	Politidirektoratet
Grensekommisariatet	Politidirektoratet
Politi høgskolen	Politi høgskolen
Politiets data- og materiell tjeneste	Politiets data- og materiell tjeneste
Politiets utlendingsenhet	Politiets utlendingsenhet
Riksadvokatembetet	Riksadvokatembetet
Rogaland Politidistrikt	Rogaland Politidistrikt
Romerike Politidistrikt	Romerike Politidistrikt
Salten Politidistrikt	Salten Politidistrikt
Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
Sentralen for politiets sikkerhetstjeneste	Sentralen for politiets sikkerhetstjeneste
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
Utrykningspolitiet	Utrykningspolitiet
Vest-Finnmark Politidistrikt	Vest-Finnmark Politidistrikt
Vestfold Politidistrikt	Vestfold Politidistrikt
Vestoppland Politidistrikt	Vestoppland Politidistrikt
Økokrim	Økokrim
Østfold Politidistrikt	Østfold Politidistrikt
Øst-Finnmark Politidistrikt	Øst-Finnmark Politidistrikt
Øvrige	Justis- og politi-departementet

Kommunal- og regionaldepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Kommunal- og regionaldepartementet	Kommunal- og regionaldepartementet
Husbanken	Husbanken
Statens bygningstekniske etat	Statens bygningstekniske etat
Øvrige	Kommunal- og regionaldepartementet

Kultur- og kirke departementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Kultur- og kirke departementet	Kultur- og kirke departementet
Arkivverket (inkl. 8 statsarkiv)	Riksarkivet
Bispedømmerådene (for presteskaper)	Bispedømmerådene (for presteskaper)
Kirkerådet	Kirkerådet
Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket
Opplysningsvesenets fond	Opplysningsvesenets fond
Øvrige	Kultur- og kirke departementet

Kunnskapsdepartementet:

Forhandlingsområde:	Forhandlingssted:
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
Arkitekthøgskolen i Oslo	Arkitekthøgskolen i Oslo
Høgskolen i Agder	Høgskolen i Agder
Høgskolen i Akershus	Høgskolen i Akershus
Høgskolen i Bergen	Høgskolen i Bergen
Høgskolen i Bodø	Høgskolen i Bodø
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
Høgskolen i Oslo	Høgskolen i Oslo
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 Tromsø	Høgskolen i Tromsø
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
Longyearbyen skole	Utdanningsdirektoratet
Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
Norges Handelshøgskole	Norges Handelshøgskole
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 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 Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet
VOX
Øvrige

Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø
Utdanningsdirektoratet
VOX
Kunnskapsdepartementet

Nærings- og handelsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Nærings- og handelsdepartementet
Brønnøysundregistrene
Garantiinstituttet for teksporkreditt (GIEK)
Justervesenet
Norges geologiske undersøkelse

Forhandlingssted:

Nærings- og handelsdepartementet
Brønnøysundregistrene
Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK)
Justervesenet
Norges geologiske undersøkelse
Sjøfartsdirektoratet
Styret for det industrielle rettsvern (Patentstyret)
Nærings- og handelsdepartementet

Sjøfartsdirektoratet
Styret for det industrielle rettsvern (Patentstyret)
Øvrige

Olje- og energidepartementet:

Forhandlingsområde:

Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat
Oljedirektoratet
Øvrige

Forhandlingssted:

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

Samferdselsdepartementet:

Forhandlingsområde:

Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket
Luftfartstilsynet
Post- og teletilsynet
Statens vegvesen
Øvrige

Forhandlingssted:

Samferdselsdepartementet
Jernbaneverket
Luftfartstilsynet
Post- og teletilsynet
Vegdirektoratet
Samferdselsdepartementet

Utenriksdepartementet:

Forhandlingsområde:

Utenriksdepartementet
NORAD
Øvrige

Forhandlingssted:

Utenriksdepartementet
NORAD
Utenriksdepartementet

Landbruks- og matdepartementet:

Forhandlingsområde:

Landbruks- og matdepartementet

Forhandlingssted:

Landbruks- og matdepartementet

Bioforsk
Mattilsynet Hovedkontor i Oslo

Bioforsk
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 landbruksøkonomisk forskning

Norsk inst. for landbruksøkonomisk forskning

Norsk institutt for skog og landskap

Norsk institutt for skog og landskap

Reindriftsforvaltningen

Reindriftsforvaltningen, Alta

Statens landbruksforvaltning

Statens landbruksforvaltning

Veterinærinstituttet

Veterinærinstituttet

Øvrige

Landbruks- og matdepartementet

Miljøverndepartementet:

Forhandlingsområde:

Miljøverndepartementet
Direktoratet for naturforvaltning

Forhandlingssted:

Miljøverndepartementet
Direktoratet for naturforvaltning

Norsk Polarinstitut

Norsk Polarinstitut

Riksantikvaren

Riksantikvaren

Statens forurensningstilsyn

Statens forurensningstilsyn

Statens kartverk

Statens kartverk

Øvrige

Miljøverndepartementet

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 arbeidsle-

dige 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 effektiviseringsarbeidet fører til 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 stimuleringsiltak 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-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomisk resultat.

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

1. 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- og administrasjonsdepartementet
Departementenes servicesenter

ISBN-10: 82-583-0895-5
ISBN-13: 978-82-583-0895-6

Publikasjonskode: P-0824
Revidert juli 2006

Trykk: Interface Media AS 07/2006 16 000

ISBN 82-583-0895-5



9 788258 308956