HOVEDTARIFF-AVTALEN

i staten

TARIFFPERIODEN

1. mai 2022 - 30. april 2024

Med vedlegg

akademikerne

HOVEDTARIFF-AVTALEN

i staten

TARIFFPERIODEN

1. mai 2022 - 30. april 2024

Med vedlegg

akademikerne

Forord

Akademikerne og staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), har siden 2016 gradvis forhandlet frem et nytt lønns- og forhandlingssystem, hvor all lønnsdannelse for Akademikernes medlemmer nå skjer ved kollektive lokale forhandlinger. Dette medfører at de lokale partene i fellesskap har et økt ansvar for at alle medlemmer ivaretas ved lokale forhandlinger. Ved årets hovedtariffoppgjør har Akademikerne og Unio fått likelydende hovedtariffavtale. Dette medfører at vår felles avtale er den største i staten.

I årets hovedtariffoppgjør har vi gjort flere endringer i avtalen. Bestemmelser er både blitt forbedret og tydeliggjort. Dette vil komme det enkelte medlem til gode.

Tekstlige endringer i hovedtariffavtalen er uthevet med fet skrift. Hovedtariffavtalen kan du også finne elektronisk på våre nettsider **www.akademikerne.no**

Innhold

Forord 3

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2018 - 30. april 2020 9

1 Sentrale bestemmelser 9
1.1 Innledning 9
1.1.1 Parter 9
1.1.2 Omfang 9
1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen 9
1.1.4 Ekstraerverv 9
1.2 Stillingsplassering 10
1.2.1 Lønnsstige 10
1.2.2 Lønnsplaner 10
1.3 Endringer i perioden 10
1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår 10

2 Lokale bestemmelser 10
2.1 Parter 10
2.2 Forhandlingssteder 11
2.3 Lokal lønnspolitikk 11
2.4 Virkeområde 12
2.5 Lokale forhandlinger 12
2.5.1 Årlige forhandlinger 12
2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere 13
2.5.3 Særlige grunnlag 13
2.5.4 Virkemidler 14
2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv. 14
2.6 Forhandlingsregler 15
2.6.1 Krav 15
2.6.2 Frist 15
2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1 15
2.6.4 Utsettelse og avslutning 16
2.6.5 Protokoll 17
2.7 Tvist 17
2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1 17
2.7.2 Statens lønnsutvalg 17
2.7.3 Særavtaler 18
2.7.4 Rettstvist 18

3 Fellesbestemmelsene ... 18
§ 1 Generelt ... 18
§ 2 Definisjoner ... 18
§ 3 Lønnsfastsettelse ... 19
§ 4 Lønnsstige ... 19
§ 5 Lønnsutvikling ... 20
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten ... 20
§ 7 Arbeidstid ... 20
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands ... 22
§ 9 Lønnsutbetaling ... 23
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling ... 23
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade ... 24
§ 12 Stedfortredertjeneste ... 25
§ 13 Overtid ... 25
§ 14 Ukentlig fritid ... 26
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv. ... 27
§ 16 Helge- og høytidsdager ... 28
§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ... 29
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade ... 30
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming ... 30
§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet ... 31
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste ... 32
§ 22 Velferdspermisjoner ... 33
§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning ... 33
§ 24 Ytelser ved yrkesskade ... 34

4 Pensjon ... 36
4.1 Tjenestepensjon ... 36
4.2 Avtalefestet pensjon (AFP) ... 36
4.2.1 AFP 62 - 67 år ... 37
4.2.2 AFP 65 - 67 år ... 37
4.2.3 Avkortningsregler ... 37
4.2.4 Delpensjon ... 37
4.2.5 Særaldersgrenser ... 37
4.2.6 Andre arbeidstakere ... 37
4.2.7 Regulering ... 38
4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere ... 38
4.4 Variable tillegg ... 38

5 Diverse 38
5.1 Boliglån 38
5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler) 38
5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling 39
5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring . 39
5.3.2 Kompetanseutvikling 39
5.3.3 Retningslinjer for avsetningene 40
5.4 Omstilling og effektivisering i staten 40
5.5 Inn i tariffområdet 41
5.6 Seniorpolitiske tiltak 42
5.6.1 Staten 42
5.6.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler .. 42
5.7 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) 42
5.8 Likestilling 43

6 Avtalefestet ferie 43

7 Varighet 44

8 Rettstvist 44

9 Protokolltilførsler 45

Vedlegg 1: Lønnsplan for Akademikerne 47

Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2022 - 202468 68

Vedlegg 3: Intensjonserklæring om omstilling under trygghet 74

Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993 75

Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenestepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020 76

Hovedtariffavtalen i staten
1. mai 2022 - 30. april 2024

med endringer pr. **1. mai 2022** og lønnsplanhefte **56**.
Endringer er merket med **fet**.

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) på den ene side og Akademikerne **og Unio** på den annen side.

1.1.2 Omfang

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

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

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

1.1.4 Ekstraerverv

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

1.2 Stillingsplassering

1.2.1 Lønnsstige

Lønnsstige, se vedlegg 1.

1.2.2 Lønnsplaner

a) Gjennomgående, se vedlegg 1.

b) Departementsområder, se vedlegg 1.

1.3 Endringer i perioden

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

1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai **2023**.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse. Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen).

For virksomheter merket "øvrige" er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.

Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

2.2 Forhandlingssteder

KDD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet[1]. Drøfting må skje i god tid før forhandlingene starter.

Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør KDD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.

2.3 Lokal lønnspolitikk

Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. I den lokale lønnspolitikken brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte. **I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.**

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine

oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid og slik at likelønn, **herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi,** kompetanse, **erfaring** og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

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

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

2.4 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. KDD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom KDD, Akademikerne **og Unio**.

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

   Med virkning fra **1. mai 2022** er KDD, Akademikerne **og Unio** enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **2,46 %** pr. dato av lønnsmassen. Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2022.**

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

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

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn

b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5

c) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i **andre** ulønnede permisjoner med inntil én måneds varighet

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. **Det skal settes opp protokoll fra møtet.**

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er til stede.

2.5.3 Særlige grunnlag

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:
   a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

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

b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

a) Generelt tillegg.
b) Gruppetillegg.
c) Individuelle tillegg.
d) Flytte ansatte **mellom** lønnsstige **og** direkteplassert avlønning.
e) Endret stillingskode.
f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
g) Opprette og endre særavtaler.

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

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnsplasseringen.

2. Ved lønnsplassering tas hensyn til likelønn.

3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse. **Dette gjøres etter dialog med den ansatte.**

4. Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. **Dette drøftes med de tillitsvalgte.** Tillitsvalgte gis årlig en skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten.

2.6 Forhandlingsregler

2.6.1 Krav

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

2.6.2 Frist

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

2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Før de årlige lokale forhandlingene etter punkt 2.5.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til ev. delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv.**, herunder resultatene fra likelønnskartleggingen. Partene skal i det forberedende møtet diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg.**

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også at lønnsdata foreligger i en slik form at par-

tene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske lønnsdata, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.
Det skal føres referat fra det forberedende møtet.
Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

De lokale partene oppfordres til å bli enige om en prosess for lokale forhandlinger som passer virksomheten. Dersom de lokale partene ikke blir enige, er KDD og hovedsammenslutningene enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.

2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.

3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.

4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

5. Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det.

6. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav og tilbud, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.

7. De lønnsmessige tilleggene **gis som generelle tillegg, gruppetillegg og/eller individuelle tillegg**, jf. pkt. 2.5.4.

8. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

2.6.4 Utsettelse og avslutning

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

partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

2.6.5 Protokoll

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til **partene på** overordnet forhandlingssted til orientering.

2.6.6 Evalueringsmøte

Kort tid etter at de lokale forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1. er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.7 Tvist

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

Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet. Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.

2.7.2 Statens lønnsutvalg

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

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

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt. For saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.

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

2.7.3 Særavtaler

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

2.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal KDD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningene er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.

2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

§ 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KDD og hovedsammenslutningene. Individuelt avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg, som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver, e.l. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.

3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

4. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.

5. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

6. Som samboere regnes
   - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
   - to personer med felles barn og felles bolig.

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

7. Med deltidsansatt forstås:
   Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder muligheten til å bruke arbeidstitler. **Årslønnen skal avtales individuelt ved ansettelse der utdannelse og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.**

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner **478 300** i årslønn.

§ 4 Lønnsstiger

Lønnsplanheftet viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige. **Kort** lønnsstige har en lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning. **Lang lønnsstige har en lengde på 16 år med 1,1 % årlig stigning de 10 første årene, og deretter 0,55 % årlig stigning de 6 siste årene.**
Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av den enkeltes til enhver tid gjeldende årslønn, og kommer i tillegg til regulering av lønn etter kapittel 2. Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltrer stillingen. Ved ansettelse i ny stilling, **og ved endring av stillingskode**, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen.
Hvis lønnstilbudet ved ansettelse, eller resultatet av forhandlinger etter pkt. 2.5.3 nr. 2, overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

§ 5 Lønnssamtale

Arbeidstaker **skal tilbys** en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene **og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6.**
Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar lønn og karriereutvikling.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten. Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

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

KDD kan bestemme at også annet fravær regnes med i stillingsansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner. Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note 2.
3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige ar-

beidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.
For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KDD og hovedsammenslutningene.

5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.
For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

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

   a) Enkeltfridager.
   b) Sammenhengende fridager.
   c) Sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

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

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges KDD og hovedsam-

menslutningene til godkjennelse før ordningene trer i kraft. Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

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

   Ansatte som arbeider skift/turnus skal i arbeidstidsplanleggingen sikres forutsigbarhet for når de skal ha fri i helger og når de har sine friperioder (ukentlig hvile).

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
   a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
   b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
   c) Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
   d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
   a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
   b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter for beregnet reisetid.

      Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
   c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 9 Lønnsutbetaling

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

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

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

4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom**/dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene,** må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

   Arbeidstaker som på grunn av sykdom**/dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene,** må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

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

   Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

6. Deltidsansatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

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

1. Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.

2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid og beholder sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.

3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.

4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.

5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.

2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren **lønnen til den man tjenestegjør for** når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.

3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar **hele** stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.

4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lokale lønnspolitikk.

5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (**5** arbeidsdager). **Utbetalingen er uavhengig av antall oppmøter.**

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.

2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mel-

lom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). **Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.**

3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakerne:

   a) Følger dem de er satt til å lede.

   b) Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

   c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.

5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.

6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

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

2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser

skal avvik fra bestemmelsene forelegges KDD og hovedsammenslutningene til godkjennelse.

4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

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

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

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

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

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

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokketime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.

2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.

3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr **25**,00 pr. arbeidet time.

4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **65**,00 pr. arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

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

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

   Fra kl. 06.00-20.00 kr **15**,00 pr. løpende time.

   Fra kl. 20.00-06.00 kr **25**,00 pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr **250**,00 pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
   Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såframt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.
   Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tje-

nesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.

3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.

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

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

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

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.

3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.
For overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter § 15 nr. 5 pr. løpende time.

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

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

6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13. Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.
   En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

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

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

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

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

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

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

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

omsorgen for barnet overtas, etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3. Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

4. Amming.
   En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

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

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for **ett** barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager 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. **Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn.** Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, **inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil** 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, **internasjonale operasjoner,** egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

2. For barn under 18 år med kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.

4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene

for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne, har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.

7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn.

   Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.

8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.

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

3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings lønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

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

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
    A. Ektefelle, registrert partner eller samboer: **14** G.
    B. Hvert barn under 25 år: **5** G.
    C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg **2** G til hvert barn under 25 år.
    D. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.

    Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt

permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales **4** G til dødsboet.

6. KDD fastsetter nærmere regler.

7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».
   Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.
   Fagdepartementet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.
   Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

   Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

   A. Ektefelle, registrert partner, jf. § 2 nr. 8, eller samboer, jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).
   B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
   C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

   KDD fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.
   Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

   15-29 % medisinsk invaliditet 1 G.

   30-70 % medisinsk invaliditet 2 G.

   Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G.

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.
    Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt,

følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.
    Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.
    Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

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

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

For ansatte født i 1962 og tidligere gjelder følgende:

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

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

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

4.2.1 AFP 62 - 67 år

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

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

4.2.2 AFP 65 - 67 år

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

4.2.3 Avkortningsregler

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

4.2.4 Delpensjon

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

4.2.5 Særaldersgrenser

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

4.2.6 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov

om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.

4.2.7 Regulering

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

4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere

Offentlig tjenestepensjon er lovfestet i staten og er ikke gjenstand for tarifforhandlinger. AFP er derimot regulert i Hovedtariffavtalen kapittel 4.

Personer som er født i 1962 eller tidligere beholder AFP-ordningen i pkt. 4.2. For ansatte som er født i 1963 eller senere gjelder ny AFP-ordning slik den er fastsatt i pkt. 3 om AFP i avtalen inngått mellom Arbeids- og sosialdepartementet og hovedorganisasjonene den 3. mars 2018, med eventuelle endringer i AFP som gjøres i medhold av pkt. 12 i avtalen. Dermed er disse årskullene omfattet av ny AFP-ordning og kan ta ut ny AFP fra og med 2025 når de blir 62 år.

4.4 Variable tillegg

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1962 eller tidligere, er tatt inn som vedlegg nr. 4.

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1963 eller senere, er tatt inn som vedlegg nr. 5.

5 Diverse

5.1 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil 2,3 mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av KDD.

5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i

staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr 400,- i brutto årslønn pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene sentralt og lokalt. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverket, særlig om gjennomføring av lokale forhandlinger.

Det avsettes 6 millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

Partene vil legge til rette for økt satsing på kompetanse for å utvikle og effektivisere staten, fremme et godt samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne, og mellom partene i virksomheten, slik at virksomhetene kan tilby attraktive arbeidsplasser.

Målrettede kompetanseutviklingstiltak og systematisk kunnskapsdeling er nødvendig for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

Tiltak partene vil prioritere er (listen er ikke uttømmende):

- kompetanseutvikling som bidrar til lokale miljørettede tiltak som vil kunne øke bærekraft for statlige virksomheter
- forsøk med alternative arbeidsformer
- utvikle kompetanse for å håndtere digitalisering og hindre utstøting ved omstillingsprosesser
- støtte til seniorprosjekter
- felles prosjekter knyttet til et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv i staten
- tiltak for flere lærlinger i staten
- fellesopplæring om aktivitets- og redegjørelsesplikten

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes 25 millioner kroner for å bidra til:

A. Felles, sentrale forsknings-, utrednings- og kompetansetiltak
Dette kan være forsknings- og utredningsoppdrag, prosjekter eller forsøk hvor begge parter har interesser, og som kan bidra til økt kompetanse- og erfaringsdeling for alle statlige virksomheter, samt kan påvirke det fremtidige arbeidsliv.

B. Søknadsbasert ordning der statlige virksomheter kan søke om kompetansemidler i henhold til sentrale retningslinjer
En partssammensatt gruppe behandler og godkjenner søknader. DFØ behandler og innstiller søknader, og forestår utbetaling av midler.

C. Lederopplæring i partssamarbeid og medbestemmelse.
En del av midlene brukes til å gjennomføre og/eller støtte opplæringstiltak for statlige virksomheters toppledere og mellomledere i partssamarbeid og medbestemmelse knyttet til f.eks. endringsprosesser med mer. Tillitsvalgte **skal** kunne delta på opplæringen.

Det avsettes ytterligere 2 millioner kroner til opplæring etter reforhandlet hovedavtale for generell styrking av partssamarbeidet og arbeidet med medbestemmelse.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

KDD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningene i punkt 5.3.1 og 5.3.2, og kan også i tariffperioden omdisponere midlene mellom disse. Partene evaluerer ordningene.

5.4 Omstilling og effektivisering i staten

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

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

Det avsettes 4 millioner kroner til omstillingsarbeid i staten. KDD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen og vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.5 Inn i tariffområdet

1. Ved overføring av ikke-statlige virksomheter til det statlige tariffområdet er de sentrale parter enig om at det er viktig å komme inn tidlig i prosessen for å få oversikt over de aktuelle spørsmål som er knyttet til overføringen. Mottakende arbeidsgiver må særlig merke seg pkt. 2-4.

2. De arbeidstakere som blir overført omfattes av hovedtariffavtalene, hovedavtalen, sentrale særavtaler og andre relevante lokale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre KDD og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.

3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre inneholde opplysninger om at hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.

4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varselet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjonen/e er medlem av.

5. Den enkelte arbeidstaker skal innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder).

6. Ingen skal ved innplassering gå ned i lønn. Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

7. Ved overføring nevnt under punkt 1 foretas drøftelser om innplassering på hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale mv., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom KDD og hovedsammenslutningene.

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

5.6 Seniorpolitiske tiltak

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

5.6.1 Staten

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

a) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.

b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. **De lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn.** Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele **eller halve** dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. **Det året man går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennom året.**
Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.

5.6.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

For undervisningspersonale over 60 år reduseres den ukentlige gjennomsnittlige leseplikten i grunnskole og videregående skole med en basisprosent lik 7 %.
Reduksjonen gjennomføres fra skoleårets begynnelse det kalenderår læreren fyller 60 år.
Leseplikten vil innebære en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det totale årsverk.
Den frigjorte tiden benyttes til oppgaver tilknyttet tilrettelegging og oppfølging av undervisning. Arbeidsgiver fastsetter hvilke arbeidsoppgaver som kan løses innenfor den omfordelte arbeidstid.

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må

også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til statlige virksomheter. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med statsansatteloven § 11 (6) og hovedtariffavtalen/særavtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med statsansatteloven § 11 (6), samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med statsansatteloven § 11 (6).
3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 17 og 18. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

5.8 Likestilling

Partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.

6 Avtalefestet ferie

Det er en viktig oppgave for partene å bidra til en sterk, effektiv og omstillingsdyktig offentlig sektor. Ved innføring av den avtalefestede ferien er det derfor en klar forutsetning at offentlige virksomheter gis muligheter til å

oppveie de ulempene dette kan medføre med større fleksibilitet, slik at tjenesteproduksjonen og servicetilbudet til publikum opprettholdes. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner m.m. Økt fleksibilitet sammen med den avtalefestede femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

1. Avtalefestet ferie i staten utgjør 5 virkedager og innebærer forskuttering av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som en alminnelig ordning, skal disse dagene gå til fradrag i de avtalefestede dagene. Ferie etter ferieloven, jf. § 5 nr. 1, og avtalefestet ferie skal til sammen utgjøre 30 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år gjelder i tillegg, jf. ferieloven § 5 nr. 2.

2. Dersom den avtalefestede ferien deles, kan arbeidstakeren bare kreve fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

3. Den alminnelige prosentsatsen for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng,
jf. § 10 nr. 3.

4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.

5. For skiftarbeidere gjelder at den avtalefestede ferien tilpasses lokalt, slik at den utgjør 4 arbeidede skift.

6. For arbeidstakere i statlige grunnskoler og statlige videregående skoler anses avtalefestet ferie avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft **1. mai 2022** og gjelder til og med 30. april **2024**.

8 Rettstvist

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

9 Protokolltilførsler

Nr. 1 Bærekraft og miljø

Partene i staten er enige om at dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra.

De lokale partene må finne løsninger for å fremme bærekraft og redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretakelse av natur. De sentrale partene i staten vil i tariffperioden kartlegge hvordan de lokale partene kan understøttes i arbeidet. Kartleggingen utføres av en partssammensatt gruppe.

I tillegg til mål 13, Stoppe klimaendringene, vil partene fremheve viktigheten av
mål 4, Utdanning, mål 5, Likestilling mellom kjønnene, mål 8, Anstendig arbeid og økonomisk vekst, og mål 17, Samarbeid for å nå målene som sentrale for partenes videre arbeid.

Det skal legges til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige virksomheter, jf. HTA kap. 5.3

Nr. 2 Reisetid

Partene i staten er enige om at det settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal:

- **kartlegge hvordan virksomhetene praktiserer reisetid**
- **vurdere om praksisen er i tråd med relevant regelverk**
- **vurdere behovet for tilpasninger i HTA.**

Arbeidsgruppen skal innledningsvis i arbeidet avklare hvordan dette arbeidet skal utføres, herunder behov for utredninger fra eksterne miljøer.

Arbeidet ferdigstilles innen 1. februar 2024.

Nr. 3 Hjemmekontor

Partene i staten er enige om at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på problemstillinger knyttet til arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Arbeidet i gruppen skal primært rette seg mot arbeid som utføres fra

arbeidstakers eget hjem. Arbeidet skal ivareta at statens virksomheter er ulike og har ulike behov. Arbeidsgruppen skal se på og komme med anbefalinger knyttet til blant annet følgende hovedproblemstillinger:

- **Forsikringsordninger ved arbeid som utføres i arbeidstakers hjem**
- **Dekning av kostnader til utstyr, drift og abonnementer ved arbeid hjemmefra**
- **Hvordan det skal ivaretas at arbeidstaker har fullt forsvarlige arbeidsforhold når det utføres arbeid i arbeidstakers hjem**

Arbeidet skal sluttføres senest 1. februar 2023.

Nr. 4 Statistikk

Staten skal sørge for å fremskaffe statistikk som gir partene tall- og statistikkgrunnlag som bygger på hovedtariffavtalens bestemmelser, og omfatter alle ansatte i det statlige tariffområdet. Statistikken skal utarbeides årlig og foreligge så tidlig som mulig og senest til mellomoppgjøret 2023.

Nr. 5 Gjennomgang av stillingskodesystemet

Det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for å gjennomgå helheten i stillingskodesystemet i staten slik at det er tilpasset behovet til arbeidsgivere, ansatte og publikum. Arbeidet skal være gjennomført innen 1. februar 2024.

Nr. 6

Partene er enige om at SBU skal se på modellen for beregning av glidning i lønnsoppgjørene i staten. Partene vil levere medlemslister pr. 30. september 2022 som et ledd i dette arbeidet.

Nr. 7

Endringene i Del 6 Avtalefestet ferie, er av redaksjonell karakter og medfører ingen materielle endringer i forhold til teksten i HTA 2016-2018

Vedlegg 1: Lønnsplan for Akademikerne og Unio

Lønnsplan ***56 pr. 1. mai 2022***

Stillingskoder

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
3.1 - GJENNOMGÅENDE STILLINGER		
90.100	LEDERSTILLINGER	
1072	Arkivleder	
1054	Kontorsjef	
1056	Økonomisjef	
1055	Personalsjef	
1058	Administrasjonssjef	
1057	Informasjonssjef	
1407	Avdelingsleder	
1059	Underdirektør	
1211	Seksjonssjef	
1477	Regiondirektør	
1060	Avdelingsdirektør	
1061	Assisterende direktør	
1062	Direktør	
1538	Fagdirektør	
0214	Rektor	
90.103	SAKSBEHANDLER	
1063	Førstesekretær	**Lang**
1065	Konsulent	**Lang**
1408	Førstekonsulent	**Kort 1)**
1363	Seniorkonsulent	
[1)] jf. § 3, 2. ledd.		
90.201	KONTORSTILLINGER	
1068	Fullmektig	**Lang**
1069	Førstefullmektig	**Lang**
1070	Sekretær	**Lang**
1409	Sekretær	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1433	Seniorsekretær	
1071	Kontorleder	
90.205	BIBLIOTEKAR	
1073	Bibliotekfullmektig	**Lang**
1410	Bibliotekar	**Lang**
1515	Spesialbibliotekar	
1077	Hovedbibliotekar	
90.207	BETJENT	
1078	Betjent	**Lang**
1079	Førstebetjent	
90.208	SJÅFØR	
1081	Sjåfør	**Lang**
1180	Sjåfør	**Lang**
90.301	INGENIØR	
1411	Avdelingsingeniør	**Lang**
1084	Avdelingsingeniør	**Kort**
1275	Ingeniør	**Lang**
1085	Avdelingsingeniør	**Kort** [1)]
1083	Ingeniør	
1087	Overingeniør	
1181	Senioringeniør	
1088	Sjefingeniør	
[1)] jf. § 3, 2. ledd.		
90.302	TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER	
1089	Teknisk assistent	**Lang**
1090	Tekniker	**Lang**
1091	Tekniker	
90.303	ARKITEKT	
1092	Arkitekt	**Kort** [1)]
1093	Avdelingsarkitekt	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1094	Overarkitekt	
1182	Seniorarkitekt	
1095	Sjefarkitekt	
[1)] jf. § 3, 2. ledd.		
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL	
1096	Laboratorieassistent	**Lang**
1097	Laborant	**Lang**
1098	Laborantleder	
90.312	GRAFISK DESIGN	
1104	Fotoleder	
90.400	FORSKER	
1109	Forsker	**Kort**
1108	Forsker	**Lang**
1110	Forsker	
1183	Forsker	
1111	Forskningssjef	
Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.		
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER	
1511	Forskningstekniker	**Lang**
1512	Forskningstekniker	
1513	Seniorforskningstekniker	
1514	Ledende forskningstekniker	
90.500	RÅDGIVERSTILLINGER	
1434	Rådgiver	
1364	Seniorrådgiver	
1220	Spesialrådgiver	
90.510	PROSJEKTLEDER	
1113	Prosjektleder	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
90.520	UTREDNINGSLEDER	
1114	Utredningsleder	
90.522	SPESIALREVISOR	
1224	Spesialrevisor	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER	
1115	Hjelpearbeider	**Lang**
1116	Spesialarbeider	**Lang**
1117	Fagarbeider	**Lang**
1203	Fagarbeider m/fagbrev	**Lang**
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER	
1118	Arbeidsleder	
1119	**Bas**	
1120	Mester	
90.611	INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.	
0676	Inspektør	
1499	Seniorinspektør	
90.701	KJØKKENPERSONALE	
1184	Kokk	**Lang**
1122	Førstekokk	**Lang**
1123	Assisterende kjøkkensjef	
1124	Kjøkkensjef	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE	
1125	Husholdsassistent	**Lang**
1126	Husholdsbestyrer	**Lang**
1127	Husholdsleder	
1128	Husøkonom	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.	
1129	Renholdsbetjent	**Lang**
1130	Renholder	**Lang**

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1131	Tøyforvalter	
1132	Renholdsleder	
90.801	SOSIALSEKRETÆR, SOSIALKURATOR	
1185	Spesialutdannet sosionom	**Lang**
1173	Klinisk sosionom	**Lang**
90.805	STATLIGE BARNEHAGER	
0829	Barnehageassistent	**Lang**
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	**Lang**
0947	Førskolelærer	**Lang**
1307	Pedagogisk leder	
0948	Styrer	
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE-	
0790	Bedriftssykepleier	
1282	Bedriftsfysioterapeut	
0791	Bedriftslege	
0792	Bedriftsoverlege	
90.811	TANNHELSETJENESTEN	
1533	Tannpleier	**Lang**
1545	Tannhelsesekretær	**Lang** [2)]
[2)] Merknad: Ved tilsetting i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.		
90.812	LEGESTILLINGER	
0773	Lege	
0205	Spesiallege	
0207	Overlege	
90.813	TANNLEGESTILLINGER	
0787	Spesialtannlege	
1301	Overtannlege	
1395	Rådgivende overtannlege	
1015	Instruktørtannlege	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1260	Avdelingstannlege	
90.814	PSYKOLOGSTILLINGER	
0794	Psykolog	
1304	Psykolog m/godkjent spesialitet	
0795	Spesialpsykolog	
0796	Sjefpsykolog	
90.850	TEKNISK DRIFT OG VAKT- OG RESEPSJONSTJENESTE MV.	
1215	Sikkerhetsbetjent	**Lang**
1216	Driftsoperatør	**Lang**
1136	Driftstekniker	
1137	Driftsleder	
1517	Resepsjonsvakt	**Lang**
1336	Sikkerhetsvakt	**Lang**
1337	Vaktførstebetjent	
1338	Vaktleder	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE, LÆRLINGER, ASPIRANTER	
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	
	melllom 17 og 18 år	
1362	Lærling	Må oppgis i kroner når nivået er bestemt
1429	Aspirant	
1446	Lærekandidat	Må oppgis i kroner når nivået er bestemt
3.2 – HØYESTERETT		
91.001	DIVERSE STILLINGER	
1142	Protokollsekretær	
1312	Utredningsleder	
3.3 – REGJERINGSADVOKATEMBETET		
91.002	ADVOKAT	
0257	Advokatfullmektig	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0258	Advokat	
1478	Advokat med møterett for Høyesterett	
3.4 - DEPARTEMENTENE, RIKSREVISJONEN, SIVILOMBUDET		
00.101	LEDERSTILLINGER	
0008	Byråsjef	
1217	Underdirektør	
1218	Avdelingsdirektør	
00.102	SPESIALSTILLINGER	
1221	Lovrådgiver JD	
1222	Lovrådgiver FIN	
1365	Informasjonssjef	
1436	Rådgiver	
1535	Kommunikasjonssjef	
1536	Folkerettsrådgiver UD	
1539	Fagdirektør	
1554	**Avdelingssjef** hos Sivilombud**et**	
3.5 - LØNNSPLANER – DEPARTEMENTSOMRÅDER		
FINANSDEPARTEMENTET		
	SKATTEETATEN	
02.200	DIVERSE STILLINGER	
0037	Likningsrevisor	
1223	Skatterevisor	
1413	Skattejurist	
1501	Seniorskattejurist	
1516	Seniorrevisor	
	TOLLETATEN	
02.310	**DIVERSE STILLINGER**	
0046	Tollbetjent	**Lang**
1225	Tollinspektør	**Lang**
0050	Førstetollinspektør	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0052	Tollrevisor	
0053	Tolloverinspektør	
1279	Seksjonsleder	
1280	Avdelingssjef	
FORSVARSDEPARTEMENTET		
	FORSVARET	
05.100	YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL	
0139	Fenrik	**Kort**
1556	Løytnant II	**Kort**
0141	Løytnant	**Kort**
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	**Lang**
1557	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II	**Kort**
1520	Major/Orlogskaptein	
1558	Major/Orlogskaptein II	**Lang**
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein	
1522	Oberst/Kommandør	
1523	Brigader/Flaggkommandør	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral	
05.101	BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER	
1560	Kadett	**Kort**
1561	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	**Kort**
1562	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	**Kort**
1563	Korporal/Ledende konstabel	**Lang**
1559	Korporal/Ledende konstabel II	**Kort**
1564	Sersjant, Kvartermester	**Kort**
1565	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	**Kort**
1566	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	**Lang**
1579	Oversjersant/Vingsersjant/Skvadronmester II	**Kort**
1567	Stabssersjant/Flottiljemester	**Kort**
1580	Stabssersjant/Flotiljemester II	**Kort**
1568	Kommandérsersjant/Orlogsmester	
1581	Kommandérsersjant/Orlogsmester II	**Lang**
1569	Sersjantmajor, Flaggmester	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER	
1226	Vervet (menig, korporal)	
1451	Spesialmedarbeider	
1228	Fenrik	
1230	Løytnant	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	
1450	Internasjonal rådgiver	
1527	Major/Orlogskaptein	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein	
1529	Oberst/Kommandør	
1530	Brigader/Flaggkommandør	
1570	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	
1571	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	
1572	Korporal/Ledende konstabel	
1573	Sersjant/Kvartermester	
1574	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	
1575	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	
1576	Stabssersjant/Flottiljemester	
1577	Kommandérsersjant,/Orlogsmester	
1578	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.200	FORSYNINGSTJENESTE	
0160	Terminalbetjent	**Lang**
0161	Maskinfører	**Lang**
0170	Inspektør	**Lang**
0165	Lagerbetjent	
0164	Lagerkontrollør	
0162	Maskinsjef	
0163	Lagerleder	
0166	Transportleder	
0168	Lagersjef	
0169	Skipsfører	
0171	Førsteinspektør	
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1283	Mekaniker u/fagbrev	Lang
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	Lang
0173	Driftsplanlegger	
0179	Driftsassistent	
0176	Kvalitetsleder	
0174	Verkstedsleder	
0175	Driftskoordinator	
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE	
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	Lang
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	Lang
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE	
0184	Sambandsleder	
0185	Varslingsleder	
1145	Radioleder	
0186	Varslingskontrollør	
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI	
0187	Vaktbetjent	Lang
0188	Brannkonstabel	Lang
0688	Lufthavnbetjent	Lang
0189	Brannmester	
0190	Overbrannmester	
05.230	HELSETJENESTEN	
1281	Klinikksjef	
0204	Garnisonstannlege	
	VOKSENOPPLÆRINGEN	
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1187	Undervisningsinspektør	
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER	
0229	Hovedlærer	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET	
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER	
0226	Redaksjonssjef	
0228	Redaktør	
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET		
	DOMSTOLENE	
08.010	DOMMERFULLMEKTIG	
0247	Dommerfullmektig	
	PÅTALEMYNDIGHETEN	
08.120	STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT	
0253	Statsadvokat	
0254	Førstestatsadvokat	
	DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET	
08.130	KRIGSADVOKAT, GENERALADVOKAT	
1541	Førstekrigsadvokat	
0256	Generaladvokat	
	SYSSELMESTEREN	
08.150	DIVERSE STILLINGER	
0259	Sysselmesterbetjent	**Kort**
1209	Sysselmesterbetjent	**Kort**
0260	Sysselmesterførstebetjent	
1268	Miljøvernsjef	
1169	Sysselmesteroverbetjent	
0261	Ass. sysselmester	
0262	Sysselmester	
	JORDSKIFTERETTENE	
08.160	DIVERSE STILLINGER	
1551	Jordskiftedommerfullmektig	
0455	Jordskiftedommer	
1467	Jordskifterettsleder	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	KRIMINALOMSORGEN	
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING	
0281	Miljøassistent	**Lang**
1201	Miljøterapeut	**Lang**
0808	Miljøterapeut	**Lang**
0264	Fengselsbetjent	**Lang**
0269	Fritidsleder	
0265	Fengselsførstebetjent	
1542	Fengselsoverbetjent	
0266	Fengselsinspektør	
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
0272	Driftssjef	
1502	Ass. fengselsleder	
1503	Ass. friomsorgsleder	
1453	Friomsorgsleder	
1452	Fengselsleder	
08.202	DIVERSE STILLINGER	
0275	Verksbetjent	**Lang**
0279	Gårdsfullmektig	
0278	Underverksmester	
1415	Verksmester	
	POLITIETATEN	
08.305	POLITISTILLINGER	
0284	Politibetjent	**Kort**
1454	Politibetjent	**Kort**
1457	Politibetjent 1	**Kort 3)**
1458	Politibetjent 1	**Kort 3)**
1459	Politibetjent 2	**Kort**
1460	Politibetjent 2	**Kort**
1461	Politibetjent 3	**Kort**
1462	Politibetjent 3	**Kort**
0285	Politiførstebetjent	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1455	Politiførstebetjent	
0287	Politioverbetjent	
1456	Politioverbetjent	

3) Ved ansettelse i stillingskode 1457 og 1458 Politibetjent 1 for ansatte med bachelor-grad gis en minimumslønn på kr 401 800.

Merknad: Ved tilsetting som/omgjøring til 1459 og 1460 Politibetjent 2, eller til 1461 og 1462 Politibetjent 3, er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene. Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.

08.306	POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER	
0288	Politifullmektig	
1245	Politiadvokat	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen	
0290	Politiinspektør	
0326	Lensmann	
1243	Politistasjonssjef	
1480	Sjef for Politihøgskolen	
1543	Politiadvokat 2	
0295	Visepolitimester	
1244	Sjef for utrykningspolitiet	
0292	Politimester	
08.307	SIVILE STILLINGER	
0302	Stallbetjent	**Lang**
1416	Grensekontrollør	**Lang**
1531	Arrestforvarer	**Lang**
1342	Ledende arrestforvarer	
0318	Skriftgransker	
0296	Politirevisor	
1552	Spesialetterforsker	
1504	Namsfogd	
08.308	INTERNASJONALE OPPDRAG MV.	
1392	Internasjonal rådgiver	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP	
08.401	SIVILFORSVARSTJENESTEN	
0330	Sivilforsvarsbetjent	**Lang**
0331	Sivilforsvarsadjutant	
0332	Sivilforsvarsinspektør	
1482	Distriktssjef	
	GRENSEKOMMISSARIATET	
08.800	DIVERSE STILLINGER	
0345	Grenseinspektør	
	REDNINGSTJENESTEN	
08.900	REDNINGSLEDER	
0348	Redningsleder	
0349	Redningsinspektør	
	UTLENDINGSNEMNDA	
08.950	UTLENDINGSNEMNDA	
1425	Nemndleder	
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET		
	KULTURINSTITUSJONER M. M.	
09.840	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
0351	Riksteatersjef	
	ARKIVVERKET	
09.856	ARKIVARER	
0353	Statsarkivar	
	NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER	
09.870	DIVERSE STILLINGER	
0941	Restaureringsassistent	**Kort**
0942	Restaureringstekniker	**Lang**

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
KOMMUNAL- OG DISTRIKTSDEPARTEMENTET		
	HUSLEIETVISTUTVALGET	
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1431	Leder	
1432	Tvisteløser	
	STATSFORVALTEREMBETENE	
10.520	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
0129	Assisterende statsforvalter	
10.525	DIVERSE STILLINGER	
0382	Fylkesagronom	
0434	Fylkesskogmester	
0822	Fylkessykepleier	
0435	Fylkesskogsjef	
0774	Ass. fylkeslege	
0779	Fylkeslege	
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET		
	MATTILSYNET	
11.315	DIVERSE STILLINGER	
1498	Førsteinspektør	
1500	Distriktssjef	
1544	Spesialinspektør	
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET		
	METEOROLOGISK INSTITUTT	
12.000	DIVERSE STILLINGER	
1354	Meteorologifullmektig	**Lang**
1355	Førstemeteorologifullmektig	**Lang**
1356	Meteorologisekretær	**Lang**
1042	Meteorologikonsulent	**Lang**
1358	Statsmeteorolog	**Lang**
1357	Stedlig leder	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET		
	JERNBANEDIREKTORATET	
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1376	Fagspesialist	
	HAVARIKOMMISJONEN	
13.700	HAVARIKOMMISJONEN	
0711	Havariinspektør	
13.910	LOSTJENESTE	
1335	Statslosaspirant	**Kort**
0110	Losformidler	
0108	Trafikkleder	
0111	Statslos	
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET		
	ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN	
14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1348	Sjefslege	
1250	Rådgivende overlege	
	TRYGDERETTEN	
14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1349	Rettsfullmektig	
0725	Rettsmedlem	
1350	Avdelingsleder	
1419	Nestleder	
1420	Leder	
	ARBEIDSTILSYNET	
14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
0356	Overlege	
14.210	DIVERSE STILLINGER	
1343	Inspektør	
1371	Seniorinspektør	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
UTENRIKSDEPARTEMENTET		
	UTENRIKSTJENESTEN	
15.100	DIVERSE STILLINGER	
0886	Generalkonsul	
1507	Ambassadør	
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG	
1305	Sendelagsleder	
OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENTET		
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET		
	SKOLEVERKET	
17.150	REKTOR, INSPEKTØR	
0958	Studieinspektør	
0955	Undervisningsinspektør	
1401	Avdelingsleder	
0953	Rektor	
17.165	UNDERVISNINGSSTILLINGER	
1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	**Lang**
0961	Lærer	**Lang**
0962	Adjunkt	**Lang**
0963	Adjunkt med opprykk	**Lang**
0965	Lektor	**Lang**
0966	Lektor	**Lang**
1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning	
0967	Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.	
1402	Rådgiver, sosiallærer	
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRAL	
1141	Nattevakt	**Lang**
0968	Internatassistent	**Lang**
0969	Instruktør	**Lang**

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0970	Miljøterapeut	**Lang**
1202	Miljøterapeut	**Lang**
1472	Musikkterapeut	
	STATLIGE SKOLER	
17.220	DIVERSE STILLINGER	
0996	Dykkerinstruktør	**Lang**
	UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER	
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER	
1206	Undervisn.leder	
1003	Avdelingsleder	
1197	Studiesjef	
1473	Studieleder	
1006	EDB-sjef	
1475	Instituttleder	
1474	Dekan	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	
1007	Høgskolelærer, øvingslærer	**Kort**
1352	Postdoktor	**Kort**
1011	Førsteamanuensis	**Kort**
1198	Førstelektor	**Kort**
1008	Høgskolelektor	**Lang**
1009	Universitetslektor	**Lang**
1010	Amanuensis	**Lang**
1308	Klinikkveterinær	
1012	Høgskoledosent	
1532	Dosent	
1013	Professor	
1404	Professor	
Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.		
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER	
1018	Vitenskapelig assistent	**Lang**

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1017	Stipendiat	[4]
1476	Spesialistkandidat	[4]
1019	Vitenskapelig assistent	
1020	Vitenskapelig assistent	
1378	Stipendiat	
[4] Ved ansettelse i stillingskode 1017 Stipendiat og kode 1476 Spesialistkandidat gis en minimumslønn på kr 501 200 og automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.		
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR	
1200	Førstebibliotekar	**Kort**
1199	Universitetsbibliotekar	**Lang**
17.550	DIVERSE STILLINGER	
0389	Fagkonsulent	
1029	Avdelingsleder	
0400	Driftsleder	
17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.	
1379	Klinikksekretær	**Lang**
1032	Instruktørtannpleier	**Lang**
1033	Klinikkavdelingsleder	
17.580	SKIPSPERSONELL	
1035	Skipsfører	
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET		
18.380	FYLKESNEMNDENE	
1177	Leder av fylkesnemnda	
	BARNE- OG FAMILIEVERN	
18.385	DIVERSE STILLINGER	
1484	Assistent	**Lang**
1486	Miljøarbeider	**Lang**
1489	Miljøterapeut	**Lang**
1488	Miljøterapeut	**Lang**
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	**Lang**
1487	Miljøarbeider	
1491	Ass. leder	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1490	Spesialutdannet miljøterapeut	
1493	Leder	
18.386	KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER	
1494	Sosionom	**Lang**
1495	Barnevernspedagog	**Lang**
1508	Vernepleier	**Lang**
1496	Klinisk barnevernspedagog	**Lang**
1509	Spesialutdannet vernepleier	**Lang**
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	**Lang**
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET		
	FISKERIDIREKTORATET	
19.410	DIVERSE STILLINGER	
0080	Inspektør	**Kort**
1437	Inspektør	**Kort** [1)]
0082	Førsteinspektør	
[1)] jf. § 3, 2. ledd.		
	KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET	
19.411	DIVERSE STILLINGER	
0101	Maskinist	
0103	Dekksoffiser	
0106	Skipsfører	
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET		
	STATENS HELSETILSYN	
21.100	DIVERSE STILLINGER	
0738	Fagsjef	
	HELSEDIREKTORATET	
21.115	DIVERSE STILLINGER	
1553	Pasient- og brukerombud	
	KLINISK HELSE	
21.200	LEGESTILLINGER	

Lønnsplan Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0781	Underordnet lege	**Kort** [1]
0784	Avdelingsoverlege	
[1] jf. § 3, 2. ledd.		
21.204	SPESIALPERSONALE	
0800	Avdelingsveterinær	
0736	Legemiddelinspektør	
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE	
0807	Sykepleier	**Lang**
0810	Spesialutdannet sykepleier	**Lang**
0816	Avdelingssykepleier	
0820	Oversykepleier	
21.206	HJELPEPLEIER M.V.	
0826	Barnepleier	**Lang**
0827	Hjelpepleier	**Lang**
21.207	FYSIOTERAPEUT	
0832	Fysioterapeut	**Lang**
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT	
1254	Avdelingsergoterapeut	
21.209	BIOINGENIØR	
0844	Bioingeniør	**Lang**
0846	Avdelingsbioingeniør	
0847	Sjefbioingeniør	
21.210	RØNTGENPERSONELL	
0852	Radiograf	**Lang**
1256	Avd. radiograf	

Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2022 - 2024

(Gjeldende fra 1. mai 2022)

Departementsområde: **Virksomhet:**	**Forhandlingssted:**
Statsministerens kontor	
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten	Regjeringsadvokaten
Riksrevisjonen:	
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen
Sivilombudet:	
Sivilombudet	Sivilombudet
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret:	
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret	Stortingets ombudsnemd for forsvaret
Norges institusjon for menneskerettigheter:	
Norges institusjon for menneskerettigheter	Norges institusjon for menneskerettigheter
Arbeids- og inkluderingsdepartementet:	
Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidstilsynet	Direktoratet for arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsetaten (NAV)	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
Pensjonstrygden for sjømenn	Pensjonstrygden for sjømenn
Petroleumstilsynet	Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidsretten	
Riksmekleren	
Barne- og familiedepartementet:	
Barne- og familiedepartementet	Barne- og familiedepartementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Barneombudet	Barneombudet
Forbrukertilsynet	Forbrukertilsynet

Departementsområde: Virksomhet:	Forhandlingssted:
Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond
Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	Sentralenheten
Finansdepartementet:	
Finansdepartementet	Finansdepartementet
Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)	Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)
Finanstilsynet	Finanstilsynet
Skatteetaten	Skattedirektoratet
Statistisk sentralbyrå	Statistisk sentralbyrå
Tolletaten	Toll**etaten**
Forsvarsdepartementet:	
Forsvarsdepartementet	Forsvarsdepartementet
Forsvaret	Forsvarsstaben
Forsvarets forskningsinstitutt	Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsbygg	Forsvarsbygg
Forsvarsmateriell (FMA)	Forsvarsmateriell (FMA)
Internasjonale operasjoner (lpl.05.128)	Forsvarsstaben
Helse- og omsorgsdepartementet:	
Helse- og omsorgsdepartementet	Helse- og omsorgsdepartementet
Direktoratet for e-helse	Direktoratet for e-helse
Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet	Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet
Folkehelseinstituttet	Folkehelseinstituttet
Helsedirektoratet	Helsedirektoratet
Helseøkonomiforvaltningen (Helfo)	Helseøkonomiforvaltningen (Helfo)
Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten	Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
Norsk pasientskadeerstatning	Norsk pasientskadeerstatning
Statens helsetilsyn	Statens helsetilsyn
Statens legemiddelverk	Statens legemiddelverk
Øvrige	Helse- og omsorgsdepartementet
Bioteknologirådet	
Eldreombudet	
Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (UKOM)	
Justis- og beredskapsdepartementet:	
Justis- og beredskapsdepartementet	Justis- og beredskapsdepartementet
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Domstolene	Domstoladministrasjonen
Høyesterett	Høyesterett

Departementsområde: Virksomhet:	Forhandlingssted:
Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning	Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgen	Kriminalomsorgsdirektoratet
Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Politietaten	Politidirektoratet
Politiets sikkerhetstjeneste	Politiets sikkerhetstjeneste
Politihøgskolen	Politihøgskolen
Riksadvokatembetet	Riksadvokatembetet
Spesialenheten for politisaker	Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning	Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet	Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda	Utlendingsnemnda
Øvrige	Justis- og beredskapsdepartementet
Generaladvokatembetet	
Hovedredningssentralen	
Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker	
Sivil klareringsmyndighet	
Sysselmesteren på Svalbard	
Tilsynsrådet for advokatvirksomhet	
Klima- og miljødepartementet:	
Klima- og miljødepartementet	Klima- og miljødepartementet
Artsdatabanken	Artsdatabanken
Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt
Miljødirektoratet	Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt	Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren	Riksantikvaren
Øvrige	Klima- og miljødepartementet
Senter mot marin forsøpling	
Norsk Kulturminnefond	
Kommunal- og distriktsdepartementet:	
Kommunal- og distriktsdepartementet	Kommunal- og distriktsdepartementet
Datatilsynet	Datatilsynet
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)	Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)
Direktoratet for byggkvalitet	Direktoratet for byggkvalitet
Digitaliseringsdirektoratet	Digitaliseringsdirektoratet
Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling	Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling
Statsforvalteren i Agder	Statsforvalteren i Agder
Statsforvalteren i Innlandet	Statsforvalteren i Innlandet
Statsforvalteren i Møre og Romsdal	Statsforvalteren i Møre og Romsdal
Statsforvalteren i Nordland	Statsforvalteren i Nordland

Departementsområde: Virksomhet:	Forhandlingssted:
Statsforvalteren i Oslo og Viken	Statsforvalteren i Oslo og Viken
Statsforvalteren i Rogaland	Statsforvalteren i Rogaland
Statsforvalteren i Troms og Finnmark	Statsforvalteren i Troms og Finnmark
Statsforvalteren i Trøndelag	Statsforvalteren i Trøndelag
Statsforvalteren i Vestfold og Telemark	Statsforvalteren i Vestfold og Telemark
Statsforvalteren i Vestland	Statsforvalteren i Vestland
Statsforvalterens fellestjenester	Statsforvalterens fellestjenester
Husbanken	Husbanken
Husleietvistutvalget	Husleietvistutvalget
Kartverket	Kartverket
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)	Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Sametinget	Sametinget
Statsbygg	Statsbygg
Valgdirektoratet	Valgdirektoratet
Øvrige	Kommunal- og distriktsdepartementet
Internasjonalt reindriftssenter	
Kultur- og likestillingsdepartementet:	
Kultur- og likestillingsdepartementet	Kultur- og likestillingsdepartementet
Arkivverket	Arkivverket
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Lotteri- og stiftelsestilsynet	Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet	Medietilsynet
Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)	Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt	Norsk filminstitutt
Norsk kulturråd	Norsk kulturråd
Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek	Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken	Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret	Riksteatret
Språkrådet	Språkrådet
Øvrige	Kultur- og likestillingsdepartementet
Diskrimineringsnemnda	
Kunst i offentlige rom (KORO)	
Kunnskapsdepartementet:	
Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Høgskolen i Innlandet	Høgskolen i Innlandet
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk	Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda

Departementsområde: Virksomhet:	Forhandlingssted:
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold
Høgskulen på Vestlandet	Høgskulen på Vestlandet
Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør	**Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør**
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga **(NOKUT)**	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga **(NOKUT)**
Nord universitet	Nord universitet
Norges Handelshøgskole	Norges Handelshøgskole
Norges Idrettshøgskole	Norges Idrettshøgskole
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
Norsk utenrikspolitisk institutt **(NUPI)**	Norsk utenrikspolitisk institutt **(NUPI)**
OsloMet – storbyuniversitetet	OsloMet - storbyuniversitetet
Samisk høgskole	Samisk høgskole
Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
Statped	Statped
Sørsamisk kunnskapspark	Utdanningsdirektoratet
Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Unit – direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
Universitetet i Sørøst-Norge	Universitetet i Sørøst-Norge
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet
Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
Øvrige	Kunnskapsdepartementet
22. juli-senteret	
De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)	
Norges grønne fagskole – Vea	
Sekretariatet for foreldreutvalgene for barnehagen og grunnopplæringen (FUB/FUG)	
Landbruks- og matdepartementet:	
Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
Landbruksdirektoratet	Landbruksdirektoratet
Mattilsynet	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet

Departementsområde: Virksomhet:	Forhandlingssted:
Nærings- og fiskeridepartementet:	
Nærings- og fiskeridepartementet	Nærings- og fiskeridepartementet
Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene
Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard	Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard
Eksportfinansiering Norge	Eksportfinansiering Norge
Fiskeridirektoratet m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
Havforskningsinstituttet m/avd.	Havforskningsinstituttet
Justervesenet	Justervesenet
Konkurransetilsynet	Konkurransetilsynet
Kystverket	**Kystverket**
Norsk akkreditering	Norsk akkreditering
Norges geologiske undersøkelse	Norges geologiske undersøkelse
Norsk nukleær dekommisjonering (NND)	**Norsk nukleær dekommisjonering (NND)**
Norsk Romsenter	Norsk Romsenter
Patentstyret	Patentstyret
Sjøfartsdirektoratet	Sjøfartsdirektoratet
Øvrige	Nærings- og fiskeridepartementet
Dagligvaretilsynet	
Klagenemnda for industrielle rettigheter	
Klagenemndssekretariatet	
Sekretariatet for Regelrådet	
Olje- og energidepartementet:	
Olje- og energidepartementet	Olje- og energidepartementet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)	Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Oljedirektoratet	Oljedirektoratet
Samferdselsdepartementet:	
Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
Jernbanedirektoratet	Jernbanedirektoratet
Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
Statens havarikommisjon	Statens havarikommisjon
Statens vegvesen	Statens vegvesen
Statens jernbanetilsyn	Statens jernbanetilsyn
Øvrige	Samferdselsdepartementet
Vegtilsynet	
Utenriksdepartementet:	
Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
NORAD	NORAD
Norec	Norec

Vedlegg 3: Intensjonserklæring om omstilling under trygghet

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

Gode offentlige tjenester forutsetter medbestemmelse for ansatte og deres tillitsvalgte, høy produktivitet og trivsel blant arbeidstakerne. **Arbeid til alle i et trygt og inkluderende arbeidsliv er nøkkelen til mer rettferdig fordeling og frihet for den enkelte.** Regjeringen vil videreutvikle **og forsterke** trepartssamarbeidet.

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

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

Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men samtidig er det fortsatt mange uløste samfunnsoppgaver. Omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekomme innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet.

Omstillingene skal skje så smidig og effektivt som mulig. Prosessene skal foregå innenfor retningslinjene som er fastsatt i "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" i samsvar med hovedtariffavtalens punkt **5.4**, Hovedavtalen og Særavtale om virkemidler ved omstillinger i staten.

Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.2018)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

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

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

1. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400 tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget.
2. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn kr 66 000.

Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenestepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020

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.

Akademikerne
Fridtjof Nansens plass 6
0160 Oslo
Telefon: 95 30 90 90
post@akademikerne.no
www.akademikerne.no

akademikerne