

Vedlegg 1

RIKSMEKLERENS FORSLAG

i sak 2016-018, 2016-019 og 2016-020

LO Stat,
YS Stat og
Unio
på den ene side

og

Staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2016 – Statsoppgjøret.

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

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) på den ene side og LO Stat, **Unio** og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Stat, ~~Akademikerne og Unio~~ på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. 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 lære kandidater).

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

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

1.1.4 Ekstraerverv

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

1.1.5 ~~Samboere~~

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

1.2 Lønnstabeller

1.2.1 Tabell A – hovedlønnstabell, se vedlegg 1

1.2.2 ~~Tabell B – tilleggslønnstabell, se vedlegg 1~~

1.2.2 Hjelpetabeller (utarbeides administrativt etter behov)

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer

Lønnsrammer, se vedlegg 1.

1.3.2 Lønnsplaner

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

1.3.3 Arbeidsleder

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

1.3.3.1 Arbeidslederbegrepet

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

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

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

1.3.3.2 Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges KMD.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i hovedtariffavtalen av lønsmessig art, jf. tjenestetvistloven § 29, og ved uenighet bringe saken inn for Statens lønnsutvalg.

1.4.1 Endringer i lønsplasseringer

1.4.1.1 Første avtaleår

~~I 1. avtaleår iverksettes sentrale forhandlinger pr. 1. juli 2014 innenfor en økonomisk ramme på 0,08% pr. dato. Endringene fremgår av vedlegg 1.~~

1.4.1.2 Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

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

1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

1.4.2.1 Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det:

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

Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere departementsområder.

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

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

1.4.2.2 Virkemidler

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

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

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

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

1.4.2.3 Frist

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

1.4.2.4 Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 Tvist

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

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

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

1.5 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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den

nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2017.
- d) **Det nye lønns- og forhandlingsystemet forhandles.**

2 Lokale bestemmelser – NY STRUKTUR

2.1. Parter (nåværende pkt. 2.1, pkt. 2.2.3 første ledd og 2.3.2 bokstav c)

Forhandlingene skal ~~som hovedregel~~ føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse. ~~representert ved tillitsvalgte fra det forhandlingsområdet forhandlingene omfatter.~~

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

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

De forhandlingsberettigede Tjenestemannsø 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 i 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. når det skjer skal motparten på høyere nivå varsles

2.2 Forhandlingssteder (nåværende pkt. 2.3.2)

~~Staten~~**KMD** avgjør etter drøftinger ~~med mellom KMD og hovedsammenslutningene~~ hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted ~~drøftes avklares~~ før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Forhandlingene etter pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan delegeres fra forhandlingsstedet i vedlegg 2, til nivå/enhet som etter hovedavtalen § 40 nr. 3 er driftsenhet under forhandlingsstedet.¹ Delegasjon kan skje for alle eller enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Delegasjon skal søkes avklart lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet i vedlegg 2. Dersom partene ikke blir enige, avgjør KMD spørsmålet etter drøfting med hovedsammenslutningene.

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

¹ Hovedavtalens § 40 nr. 3: "Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten."

2.3. Lokal lønnspolitikk (nåværende punkt 2.3.1)

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en **egen omforent** lønnspolitikk. I den lokale lønnspolitikken skal partene søke å komme fram til en felles plattform, om hvordan lønssystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken **går inngår** som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

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

2.4 Virkeområde (nåværende punkt 2.3.7)

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

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger (nåværende punkt 2.3.3 første, annet, femte og sjette ledd)

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. I tillegg kommer eventuelt overskudd som følge av lønnsendring ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler). KMD beregner avsetningen til det enkelte **forhandlingssted angitt i vedlegg 2. forhandlingsområdet**. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, **med mindre annet er avtalt mellom KMD og hovedsammenslutningene.**

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

Med virkning fra **dd.mm** er **KMD og hovedsammenslutningene** ~~partene~~ enige om at det **lokalt** forhandles innenfor en ramme på **1,5 % pr 1. juli 2016** av lønnsmassen på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

~~Forhandlingene skal være avsluttet innen dd.mm~~

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, fordelingen av avsetningen. Det settes opp protokoll fra møtet.

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

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

Forhandlingene skal være avsluttet innen 30. november 2016.

2.5.2 Årlige lønnsregulering for ledere (nåværende punkt 2.3.3 tredje og fjerde ledd)

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

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

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

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 vilkår for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3, er tilstede.

2.5.3 Særlige grunnlag (nåværende punkt 2.3.4)

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/arbeidstakernes lønn. ~~I rimelig utstrekning tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.~~

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.~~

Merknad:

Partene er enige om at «de som har bidratt til tiltaket» kan omfatte samtlige arbeidstakere eller gruppe av arbeidstakere i virksomheten.

- c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

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

~~Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.5.1 forhandlingene.~~

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 ~~til arbeidstakere~~ som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5 21. **Det skal settes opp protokoll fra møtet.**

2.5.4 Produktivitetsavtale (nåværende punkt 2.3.5)

Partene lokalt fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak.

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

2.5.5 Virkemidler (nåværende punkt 2.3.6)

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

- a) ~~Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.~~
- b) ~~Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.~~
- c) ~~Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.~~
- d) ~~Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.~~
- e) ~~Opprette og endre særavtaler.~~
- f) ~~Tilstå tilleggsansiennitet.~~
- g) ~~Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B tabellen.~~
- g) ~~Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.~~

Virkemidlene i bokstav a) – g) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.

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

2.5.6 Ansettelse i ledig stilling mv. (nåværende punkt 2.3.8)

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte ~~for organisasjonene~~ i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnplasseringen. ~~Tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Dette skal skje etter at spørsmålet har vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har brakt saken inn til avgjørelse.~~
2. Ved lønnplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver ~~skal kan~~ inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen.

2.6 Forhandlingsregler (nåværende pkt. 2.2)

2.6.1 Krav (nåværende punkt 2.2.1)

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

2.6.2 Frist (nåværende punkt 2.2.2)

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 (nåværende punkt 2.2.4)

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, forhandlingspottens størrelse, herunder fordeling til eventuelt delegerte forhandlingssteder**, hensynet til likestilling/likelønn m.v.

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

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

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. **Partene skal under det forberedende møtet avklare hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet** ~~Første tilbud fra arbeidsgiver bør~~ **skal** gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 2.5.5.
7. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
8. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.
9. Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.6.4 Utsettelse og avslutning (nåværende punkt 2.2.5)

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 (nåværende punkt 2.2.6)

Det føres protokoll fra forhandlingene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert, jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til overordnet forhandlingssted. ~~føres protokoll ved avslutningen av forhandlingene. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.~~

2.7 Tvist (nåværende punkt 2.3.9)

2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1 (ny bestemmelse)

Uenighet på delegert nivå behandles 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. Dersom disse partene ikke blir enige, kan saken tvisteløses etter pkt. 2.7.2. ~~de bringe saken inn for tvisteløsning etter pkt. 2.7.2.~~

2.7.2 Årlige forhandlinger og forhandlinger på særlig grunnlag (nåværende punkt 2.3.9.1)

~~Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlingene, kan hver av partene kreve tvisten voldgiftsbehandlet etter tjenestetvistloven §§27-29.~~

Ved forhandlinger om **fordelingen av avsetningen til delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1**, endring av lønsplassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1a), b) eller c), kan hver av partene **på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 som har ført forhandlingene** bringe saken inn for Statens lønnsutvalg **eller særskilt nemnd** i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om ~~dette~~ **at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg** må gis de øvrige forhandlingsparter senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. **Før saken**

eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd, skal KMD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut

Deretter må sStevning 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.

2.7.2 Særavtaler (nåværende punkt 2.3.9.2)

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

2.7.3 Produktivitetsavtale (nåværende punkt 2.3.9.3)

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

2.7.4 Rettstvist (nåværende punkt 2.3.9.4)

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

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

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

§ 2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og tilleggslønnstabellens satser **faste månedlige tillegg**, dersom ikke annet er avtalt **i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene**. jf. for eksempel § 11 nr. 1. 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 heldagsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50%. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100%. Overtidstillegg er 50% av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100% av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

5. Tjenesteansiennitet er:
 - tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
 - eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 5
 - tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6
 - permisjoner etter § 6, jf. § 4 nr. 3.
6. Tilleggsansiennitet er:
 - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
 - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.
7. ~~Med virksomhet/driftsenhet legges samme definisjon til grunn~~ **Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres** som i hovedavtalen § 40.
8. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
9. Som samboere regnes:
 - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
 - to personer med felles barn og felles bolig.

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskedeforsikringsloven. KMD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.
10. ~~Med deltidsansatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.~~
Med deltidsansatt forstås:
Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme toplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.
5. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
6. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 4 Beregning av ansiennitet ved ansettelse tilsetting

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

§ 5 Godskrivingsregler

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

A. Generelle regler:

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

B. Spesielle regler:

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

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

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

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

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

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

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

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

For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

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

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

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

virksomhet, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:

- a) **Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.**
- b) **Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.**
- c) **Reisetid mellom kl. 2200-0600 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 Tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 1200 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn etter Tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.**
- c) **Tilleggene etter HTA § 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 etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.~~
Arbeidstaker som går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan etter avtale beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykkbestemmelser.
 Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.
 Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjønne, skal ikke utbetales.
 Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.
5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen ~~han~~ **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 ~~hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.~~
 Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.
2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan

staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.
4. **Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lokale lønnspolitikk.** Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.
~~Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som benyttes i virksomheten.~~
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).
6. ~~KMD kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger~~

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50% (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. ~~Utenom 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. ~~I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.~~
5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis

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

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridayen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf § 13 nr. 3.

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

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

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

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

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

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 45% av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **52,00** pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

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

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

Fra kl. 06.00-20.00 kr **5,00** pr. løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr **10,00** pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr **145,00** pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100%, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100%.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

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

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

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

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. ~~Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten.~~ 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 på ny** 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 barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, ~~likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn.~~

Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt.

Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan **hele eller deler av** retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet.

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

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

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

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

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

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

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskedeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskedeforsikringsloven 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: 10 G.
 - B. Hvert barn under 25 år: 4 G.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.
 - D. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.
6. KMD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen». Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.
2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.
Fagdepartementet eller den det bemyndiger, kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.
4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - A. Ektefelle, registrert partner, jf § 2 nr. 8, eller samboer, jf § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).
 - B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf bokstav A.
 - C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
 KMD fastsetter nærmere regler.
7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.
Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15% eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:
 - 15-29% medisinsk invaliditet 1 G.
 - 30-70% medisinsk invaliditet 2 G.

- Over 70% medisinsk invaliditet 3 G.
9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G.
Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
 10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn. Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.
 11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.
Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.
 12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler. Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

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

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

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

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

4.2.1 AFP 62 - 67 år

Arbeidstakere i staten og undervisningspersonalet har rett til å fratte med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på 1 700 kroner pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie

sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som fratrer med AFP tilstås en ytelse slik at ingen får mer enn 70% av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

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

4.2.2 AFP 65 - 67 år

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

4.2.3 Avkortningsregler

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

4.2.4 Delpensjon

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

4.2.5 Særaldersgrenser

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

4.2.6 Andre arbeidstakere

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

4.2.7 Regulering

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

4.3 Variable tillegg

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

5 Diverse

5.1 B-tabellen

~~B-tabellens satser reguleres ikke.~~

5.2 Særlige lønnstillegg mv.

Særlige lønnstillegg mv. reguleres ikke.

5.3 Boliglån

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

5.4 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 bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.5 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling (erstatte dagens 5.5 og 5.7)

5.5.1 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.

5.5.2 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 nødvendige for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes 25 millioner kroner innen:

- Organisasjons- og ledelsesutvikling som bidrar til økt involvering av tillitsvalgte og medarbeidere, herunder prosjekter knyttet til lokal personal- og lønnspolitikk
- Oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv
- Utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser
- Inkludering av personer med innvandrerbakgrunn
- Oppfølging av målet om flere lærlinger i staten

Støtte til kompetanseutvikling forutsetter at erfaringene fra prosjektene deles internt og på tvers av statlige virksomheter.

Midlene kan også brukes til kompetansetiltak som iverksettes av partene sentralt, herunder forsøk og utviklingstiltak for alle virksomheter.

5.5.3 Retningslinjer for avsetningene

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

5.6 Omstilling og effektivisering i staten

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

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

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

~~5.7 Avsetning til kompetanseutvikling-, medbestemmelses- og omstillingsarbeid~~

~~Det avsettes x millioner kroner til kompetanse-, medbestemmelses- og omstillingsarbeid~~
kompetanseutvikling og omstillingsarbeid i staten. Av dette skal 6 millioner kroner benyttes til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelse og tillitsvalgte innen samarbeidskompetanse og medbestemmelse og ~~x millioner kroner benyttes til omstillingsarbeid i staten, jf. pkt 5.4, og x millioner til felles opplæringstiltak særskilt innrettet mot lokale lønnsforhandlinger.~~

~~KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for, og vil i fellesskap evaluere, avsetningen.~~

5.8 Inn i tariffområdet

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

hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale m.v., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.

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

5.9 Seniorpolitiske tiltak

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

5.9.1 Staten

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

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

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

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

5.9.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

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

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

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

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

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

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

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med tjenestemannsloven § 3B og hovedtariffavtalen/særaftaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med tjenestemannsloven § 3C nr. 1, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med tjenestemannsloven § 3C nr. 4.
3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av

hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.

4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. Hovedavtalen i staten §§ 11 og 12. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

6 Avtalefestet ferie

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

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

til publikum blir ivaretatt, for eksempel ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske, jule- og nyttårshelgen.

10. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
11. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.
12. For grupper av arbeidstakere hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.
13. Ordningen med avtalefestet ferie for stillinger i statlige grunn- og videregående skoler skal gjennomføres på følgende måte:
De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger øker, og anses avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 2016 og gjelder til og med 30. april 2018.

8 Rettstvist

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

9 Protokolltilførsler

NR. 1

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

NR. 2

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

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

NR. 2

Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet. Det fremtidige lønns- og forhandlingssystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- **De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen og vurderer sentrale og lokale avsetninger.**
- **Systemet må sikre alle et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling.**
- **Innenfor en sentralt fastsatt ramme forhandler de lokale partene om fordelingen.**

- De lokale partene står fritt til å benytte virkemidler som for eksempel generelle tillegg, gruppejusteringer og individuelle tillegg.
- Det etableres en tvisteløsningsmodell for lokale forhandlinger innenfor tjenestetvistloven.
- Ingen skal gå ned i lønn som følge av implementeringen av det nye lønns- og forhandlingssystemet.
- Systemet skal ivareta likelønnshensyn.
- Systemet skal ivareta kompetanse og utdanning
- Systemet skal legge til rette for nødvendig kontroll med lønnsutviklingen i staten.
- Systemet skal ha samme gjennomsiktighet som i dag.

Det gjennomføres et partssammensatt arbeid med Statens personaldirektør og lederne i hovedsammenslutningene som styringsgruppe, som skal fremme forslag til de nærmere detaljene i et nytt lønns- og forhandlingssystem. Dette arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at det nye lønns- og forhandlingssystemet kan forhandles i mellomoppgjøret 2017.

NR. 3

Overgang fra B-tillegg til faste månedlige kronebeløp innebærer ikke materielle endringer i beregningsgrunnlaget for pensjon og overtid.

NR. 4

Partene er enige om at det nedsettes en arbeidsgruppe for å analysere og vurdere nivå og innretning av de variable tillegg som skal være pensjonsgivende, jf. vedlegg 4 til hovedtariffavtalen. Arbeidsgruppen skal levere en rapport i løpet av tariffperioden.

NR. 5

Fjerningen av topp i spenn og rammer og endringene i pkt. 2.5.2 om årlig lønnsregulering for ledere skal evalueres av partene. Resultatet tas med inn i arbeidet med framtidig lønns- og forhandlingssystem, jf. protokolltilførsel om mandatet for dette arbeidet.

NR. 3

~~I protokolltilførsel nr 3 til hovedtariffavtalen 2012-2014 var partene enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for arbeide videre med HTAs geografiske virkeområde. Etter at arbeidsgruppens rapport forelå, har staten startet arbeidet med et utkast til retningslinjer for tjenestemenns lønns- og arbeidsvilkår ved tjeneste i utlandet. Staten ønsker å arbeide videre med utkastet i samarbeid med hovedsammenslutningene.~~

NR. 4

~~Regjeringen har i sin politiske plattform uttalt at den vil nedsette et arbeidstidsutvalg etter modell fra skift/turnusutvalget for å utrede hvordan arbeidskraften best mulig kan tas i bruk i de kommende tiårene. KMD og hovedsammenslutningene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere hvordan arbeidstidsordningene i staten best kan sikre fleksibilitet, gode arbeidsforhold inkludert HMS og tilpasses virksomhetenes utfordringer fremover. Forslag og vurderinger fra det regjeringsoppnevnte utvalget inngår som bidrag i dette arbeidet.~~

NR. 5

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe for å vurdere avsetning til resirkulerte midler. Arbeidet gjennomføres av Statistikk- og beregningsutvalget i staten i løpet av tariffperioden

Alle øvrige krav frafalles.