

**LANDSOVERENSKOMST FOR  
VIRKSOMHETER MELLOM VIRKE  
OG NORSK SYKEPLEIERFORBUND**

Perioden 1. mai 2012 til 30. april 2014





**LANDSOVERENSKOMST**

**FOR**

**VIRKSOMHETER**

**1. MAI 2012 – 30. APRIL 2014**

## Til NSF's medlemmer

Landsoverenskomst for virksomheter mellom Virke og Norsk Sykepleierforbund (NSF) gjelder for NSF's medlemmer i de virksomheter som er bundet av denne avtale.

Overenskomsten inneholder to forskjellige lønssystemer. Det ene lønssystemet § 26 (vedlegg 3 til overenskomsten) korresponderer i hovedsak med lønssystemet i statlig sektor og det andre lønssystemet § 27 (vedlegg 4 i overenskomsten) korresponderer i hovedsak med lønssystemet i kommunal sektor. De sentrale parter har avtalt hvilket lønssystem hver enkelt virksomhet skal følge.

Overenskomstens fellesbestemmelser (rettigheter ved sykdom og svangerskap, pensjon, arbeidstid, ubekvemstillegg), vedlegg 1 som omhandler etter- og videreutdanning og vedlegg 2 om skift og turnus samt "Tillegg til hovedavtalen" er felles for begge lønssystemene. I "tillegget" fremkommer bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg, om styrerepresentasjon, om tillitsvalgte og tjenestefri og om personalpolitiske retningslinjer.

### For dem som omfattes av lønssystemet i § 26

Bilagene til vedlegg 3 omfatter lønnstrinn, lønnsrammer og lønnsplaner med oversikt over lønsplassering til de enkelte stillingsbetegnelsene. Bilagene er i samsvar med resultatene av hovedtariffoppgjøret og justeringsoppgjøret i 2012.

De sentrale parter er enige om at endringer i lønn som følge av de sentrale justeringsforhandlinger i staten per 1. juli 2012 skal innarbeides der dette er aktuelt. Det betyr at du bør kontrollere om din stillingskode er omfattet av resultatet av justeringsoppgjøret i staten. Resultatet av det sentrale justeringsoppgjøret skal være gitt før eventuelle tillegg i lokale forhandlinger. Tillegg gitt i lokale forhandlinger gjelder fra 1. september 2012.

I vedleggets kapittel 2, punkt 2.5.3 finner du en forhandlingsbestemmelse som heter "Særlig grunnlag". Bestemmelsen gir muligheter for at partene lokalt kan føre forhandlinger om lønsplassering dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid. Dette gjelder også ved særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

### For dem som omfattes av lønssystemet i § 27

Det er viktig å presisere at lønssystemet i § 27 er et minstelønssystem. I dette ligger det at overenskomsten kun viser den laveste avlønning som kan gis for de aktuelle stillingsgruppene. Minstelønssatsene per 1. juni 2012 fremkommer i punkt 1.1.2. Ledere skal lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Dette er regulert i overenskomstens punkt 1.1.1 Innledende bestemmelser. Det er viktig at dette blir fulgt opp lokalt i samsvar med de innledende bestemmelsene og resultat av tariffoppgjør.

De innledende bestemmelsene til lønssystemet regulerer også at det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

For de av dere som er godkjente kliniske spesialister i sykepleie/spesialsykepleie skal avlønning for denne kompetansen avtales lokalt. Klinisk spesialist er en avansementstilling til sykepleier og spesialsykepleier. Det er ikke avtalt satser for dette, men våre fylkeskontor kan opplyse om hvilke satser som er avtalt i andre virksomheter/andre tariffområder.

I kapittel 3 finner du forhandlingsbestemmelser som gir muligheter for at partene lokalt kan kreve forhandlinger om lønns plassering hvis det er problemer med å beholde arbeidstakere eller hvis det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlige endrede arbeids- og ansvarsoppgaver eller hvis det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde. I tillegg er det viktig at du som arbeidstaker vet at de lokale parter kan forhandle om endret lønn for deg hvis du har gjennomført relevant etter- og videreutdanning.

#### Generelt for begge lønnssystemene

Ta opp dine lønnskrav med din nærmeste leder og din tillitsvalgt. Still lønnskrav i forbindelse med tilsetting/overgang til ny stilling, nye arbeidsoppgaver og økt kompetanse. Vær nøye med argumentasjon og dokumentasjon slik at det er enkelt å forstå for alle hvordan arbeidsgiver nyttiggjør seg din kompetanse og utdanning i den stillingen du har. Det er ikke nok å fortelle hva du har av utdanning, kurs og erfaring. Du må også fortelle hvordan du anvender denne daglig til det beste for pasienter/brukere, pårørende, arbeidsgiver og kollegaer.

Siden lokale forhandlinger generelt er delegert til partene i de enkelte virksomhetene, er det nødvendig at NSF er representert med tillitsvalgt i alle virksomheter der vi har medlemmer. Tillitsvalgtes rettigheter og plikter er regulert i hovedavtalen mellom Virke og NSF som er trykket i eget hefte.

Vi minner om at hovedavtalens kapittel IV regulerer muligheten for å inngå lokale særavtaler om bedre lønns- og arbeidsvilkår enn det som er avtalt mellom de sentrale parter.

Til deg som vil utvide din deltidsstilling har både arbeidsmiljøloven, hovedavtalen og overenskomsten bestemmelser om dette. Ved ledighet i stilling har deltidsansatte, i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser, fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold til inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Ta kontakt med din tillitsvalgt eller NSF's fylkeskontor for å få råd om rettigheter og fremgangsmåte.

Ta vare på overenskomsten og bruk den som et oppslagsverk for dine rettigheter!

Oslo, 29. November 2012

  
Eli Gunhild By  
forbundsleder

  
Harald Jesnes  
forhandlingssjef

## FORORD

Tariffavtalen mellom partene består av to deler, Hovedavtalen som del I og Landsoverenskomsten som del II. Hovedavtalene er dels inngått med sammenslutninger (LO og YS) og dels med forbund (Parallellavtalen) – alle foreligger som egne dokumenter. Nevnte avtaler er bygget opp slik at de kan praktiseres ved siden av hverandre. Hovedavtalene har for HUK-området fått et tillegg som er trykket sammen med denne landsoverenskomst under Tillegg til Hovedavtalen (del I).

Hovedavtalen HSH -LO og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Fagforbundet

Norsk Tjenestemannslag

Fellesorganisasjonen (FO)

Skolenes Landsforbund

Musikernes Fellesorganisasjon

Hovedavtalen HSH-YS og Landsoverenskomsten gjelder følgende forbund/foreninger:

Delta

STAFO

Parat

Negotia

Det Norske Maskinistforbund

Bibliotekarforbundet

Norsk Radiografforbund

Norsk Skolelederforbund

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder følgende forbund/foreninger:

Akademikerforbundet

Den norske legeforening

Norsk Psykologforening

Den norske kirkes presteforening

Forskerforbundet

Samfunnsviterne

Det Norske Diakonforbund

NITO

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Sykepleierforbund

Utdanningsforbundet

Norges Juristforbund

\*\*\*\*\*

Landsoverenskomsten bruker noen ganger begrepet sammenslutninger. I slike tilfeller er bestemmelsen ment å gjelde forbund/foreninger som ellers er med i sammenslutning, med mindre annet fremgår av sammenhengen eller avtalebestemmelse.

## INNHALDSFORTEGNELSE

§ 1	INNLEDENDE BESTEMMELSER .....	- 6 -
§ 2	GENERELT .....	- 6 -
§ 3	DEFINISJONER.....	- 7 -
§ 4	ANSETTELSE .....	- 7 -
§ 5	OPPSIGELSESFRISTER .....	- 7 -
§ 6	ARBEIDSTID .....	- 8 -
§ 7	KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS .....	- 9 -
§ 8	LØNN .....	- 9 -
§ 9	OMPLASSERING .....	- 9 -
§ 10	LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDS- PERMISJON OG YRKESSKADE .	- 9 -
§ 11	LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE .....	- 10 -
§ 12	OVERTID.....	- 10 -
§ 13	HELGE- OG HØYTIDSDAGER.....	- 11 -
§ 14	LØNN UNDER SYKDOM.....	- 11 -
§ 15	PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING .....	- 12 -
§ 16	OMSORG FOR SYKT BARN .....	- 13 -
§ 17	MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE .....	- 13 -
§ 18	VELFERDSPERMISJONER .....	- 14 -
§ 19	YTELSER VED DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRING .....	- 14 -
§ 20	YTELSER VED YRKESSKADE .....	- 16 -
§ 21	FERIE/AVTALEFESTET FERIE .....	- 18 -
§ 22	PENSJON .....	- 19 -
§ 23	ETTER- OG VIDEREUTDANNING .....	- 19 -
§ 24	SENTRALE FORHANDLINGER .....	- 19 -
§ 25	LOKALE FORHANDLINGER .....	- 20 -
§ 26	LØNNBESTEMMELSER M.V. ....	- 21 -
§ 27	LØNNBESTEMMELSER M.V. ....	- 21 -
§ 28	HUK-FONDET .....	- 21 -
§ 29	VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR.....	- 22 -

**VEDLEGG:**

<b>VEDLEGG 1</b>	<b>ETTER- OG VIDEREUTDANNING .....</b>	<b>- 23 -</b>
<b>VEDLEGG 2</b>	<b>SKIFT OG TURNUS.....</b>	<b>- 25 -</b>
<b>VEDLEGG 3</b>	<b>AD. §26 LØNNSBESTEMMELSER M.V. ....</b>	<b>- 29 -</b>
<b>VEDLEGG 4</b>	<b>AD. § 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V. ....</b>	<b>- 62 -</b>
<b>VEDLEGG 5</b>	<b>SÆRSKILTE BESTEMMELSER.....</b>	<b>- 71 -</b>
<b>VEDLEGG 6</b>	<b>SÆRSKILTE BESTEMMELSER.....</b>	<b>- 72 -</b>
<b>VEDLEGG 7</b>	<b>SIKRINGSBESTEMMELSER .....</b>	<b>- 73 -</b>
<b>TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I) .....</b>		<b>- 77 -</b>
KAP. 1	ARBEIDSMILJØUTVALG .....	- 77 -
KAP. 2	STYREREPRESENTASJON .....	- 80 -
KAP. 3	TJENESTEFRI M.V. ....	- 81 -
KAP. 4	PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER.....	- 82 -
KAP. 5	PERMITTERING .....	- 83 -

## **DEL I HOVEDAVTALEN**

## **DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER**

### **§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER**

#### **1. Omfangsbestemmelse**

Denne landsoverenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med mindre annet er avtalt i den enkelte bestemmelse.

Lærlinger omfattes av landsoverenskomst og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.

Bestemmelser vedrørende skift og turnus jf. § 6, 3. ledd, fremgår av vedlegg til denne landsoverenskomst.

#### **2. Lønn for ledere**

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Dersom ledere ønskes tatt ut i mindre virksomheter, og det oppstår uenighet, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

#### **3. Andre stillinger m.v.**

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

#### **4. Samboere (heterofile og homofile) og registrerte partnere**

Registrerte partnere og samboere – jf. § 3 nr. 2 og 3, skal få de samme rettigheter som ektefeller etter landsoverenskomsten, sentrale og lokale særavtaler.

#### **5. Hjemmel for å avtale andre vilkår**

Det kan inngås særavtaler.

### **§ 2 GENERELT**

Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravelige bestemmelser i lov.

## § 3 DEFINISJONER

### 1. Overtidsgodtgjørelse

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

### 2. Definisjon av ektefeller

Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

### 3. Samboer

Som samboer regnes to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller to personer med felles barn og felles bolig. Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring.

### 4. Deltidsansatt

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

## § 4 ANSETTELSE

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge.

Dersom deltidstilsatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger.

I forbindelse med utlysning av ledig stilling skal arbeidsgiver orientere tillitsvalgte om hvilke lønn arbeidsgiver vurderer å tilby.

## § 5 OPPSIGELSESFRISTER

### 1. 3 måneder eller lenger

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven §§ 14-9 (4) og (5) og 17-3 (1).

### 2. 14 dager

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

### 3. Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 - en - måned.

### 4. Dato til dato

Fristene regnes fra dato til dato.

## **§ 6 ARBEIDSTID**

### **1. Definisjon**

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

### **2. Arbeidstid**

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager.

Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte.

### **3. Virksomheter som hovedsaklig driver skift og turnus**

For arbeidstakere som arbeider skift og turnus (arbeidsmiljøloven § 10-4) er bestemmelser vedr. skift og turnus avtalt i vedlegg 2 til denne landsoverenskomst.

### **4. Avtale om arbeidstid**

I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan gis som:

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie

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

### **5. Fleksibel arbeidstid**

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.

### **6. Hvilepauser**

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9.

### **7. Helgeaftener og lignende**

#### **7.1 Generelt**

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

#### **7.2 Betalingsbestemmelse**

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100 %.

## **§ 7 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS**

Ansatte kan etter arbeidsavtalen eller tjenesteforholdet ha plikt til å reise i tjenesten også utenfor ordinær arbeidstid. Det skal derfor fastsettes reisebestemmelser i virksomheten. Dersom virksomheten har slike reisebestemmelser gjelder disse. Særbestemmelser er avtalt som vedlegg til denne landsoverenskomst.

Dersom slike bestemmelser ikke finnes gjelder eventuelle avtalte særbestemmelser.

Bestemmelsen om kompensasjon gjelder ikke arbeidstakere som har ledende eller særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

## **§ 8 LØNN**

Når ikke annet er bestemt utbetales lønn på samme dato én gang i måneden. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

## **§ 9 OMPLASSERING**

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde nåværende grunnlønn/lønnstrinn som en personlig ordning.

Forer yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, gjelder som en personlig ordning for de som per 1. mai 2004 var omplassert, at de beholder tidligere rett til lønn som svarer til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

## **§ 10 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDS-PERMISJON OG YRKESSKADE**

### **1. Lønnsbegrepet**

Med lønn menes, se vedlegg til § 26 og § 27.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsettingsforhold, det vil si etter den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på, dersom vedkommende var i tjeneste. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

### **2. Attføringstiltak**

For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.

### **3. Fratreden med alders- eller uførepensjon**

Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

Det gjøres fradrag for pensjonsytelser eller trygdeytelser herunder at slike ytelser blir overført til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

## **§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE**

### **1. Plikt til å utføre stedfortredertjeneste**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### **2. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved tjenestegjøring i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

### **3. Ferie/ferievikariat**

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

Arbeidstakere som per 1. mai 2004 var ansatt i virksomhet som var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat", opptjener stedfortredertillegg også ved ferievikariat.

## **§ 12 OVERTID**

### **1. Generelt**

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

### **2. Tillegg til timelønn (overtidsgodtgjørelse)**

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) 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.

### **3. Avspasering**

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

### **4. Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling**

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særskilt uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfelle kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

## **5. Merarbeid (deltidsansatt)**

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.

## **6. Tilkalling**

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

## **§ 13 HELGE- OG HØYTIDSDAGER**

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det.

## **§ 14 LØNN UNDER SYKDOM**

### **1. Utbetaling av lønn**

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdløven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom for tilsvarende tidsrom dekkes.

### **2. Rett til sykelønn**

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

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden han fikk lønn under sykdom, har på nytt rett til lønn under sykdom.

### **3. Opphør av arbeidsforholdet**

Når tilsettingsforholdet opphører henvises til folketrygdlovens bestemmelser.

#### **4. Meldinger/dokumentasjon/kontroll**

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

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

### **§ 15 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING**

#### **1. Utbetaling av lønn**

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn for tilsvarende tidsrom dekkes.

#### **2. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn**

##### **2.1 Generelt**

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 10 i permisjonstiden.

##### **2.2 Ny permisjon**

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha vært i tjeneste igjen minst 1 måned for å få lønn under ny fødselspermisjon.

#### **3. Adopsjon – ett/flere barn**

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjons-givende inntekt i minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenger etter folketrygdloven kap. 14.

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

#### **4. Omsorgspermisjon for faren/ annen omsorgsperson**

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1). Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap, er gift eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

#### **5. Amming**

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn.

Merknad:

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag.

## **6. Varsel**

Arbeidstaker som ønsker å avvike fødselspermisjon skal i god tid varsle arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

## **§ 16 OMSORG FOR SYKT BARN**

En arbeidstaker som i henhold til folketrygdens regler har rett til stønad har også rett til permisjon med lønn for samme tidsrom dog slik at ytelsene fra trygden refunderes arbeidsgiver.

Partene viser til lov om folketrygd som innebærer følgende:

Arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn og pleie av 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 (inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter pkt. 2 a-c.

Arbeidstakere som per 1. mai 2004 etter Landsoverenskomsten "Stat" var innvilget inntil 3 års permisjon med lønn i forbindelse med omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn, samt andre barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, eller påbegynt kurs eller opplæring, beholder sin lønn ut permisjonstiden/kurset/opplæringstiden.

## **§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE**

### **1. Generelt**

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 17.2 ved militær førstegangstjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Merknad:

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

**2. Lønnens størrelse****2.1** *Arbeidstaker med forsørgeransvar*

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160,000.-. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 b.

**2.2** *Arbeidstaker uten forsørgeransvar*

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

**3. Gjeninntredelse**

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

**§ 18 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.

**§ 19 YTELSE VED DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRING****1. Lov om yrkesskadeforsikring**

Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 20.

**2. Fastsetting av engangsbeløp**

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

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

59 år 5,5 G

60 år og over 5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

**3. Dødsfall under ulønnet permisjon**

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. Dødsfall under omsorgspermisjon**

Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 17 (utvidet svangerskapspermisjon) - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

**5. Begunstigelse av etterlatte**

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).
- b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes – i samsvar med pkt. 3.3 – person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer. Denne bestemmelse omfatter allikevel barn under 25 år frem til 1. januar 2006, for ansatte som per 1. mai 2004 var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat".
- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se pkt. 3.

**6. Ingen etterlatte**

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

**7. Deltid/flere stillingsforhold**

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor Landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis nr. 2, 5 og 6.

## **§ 20 YTELSE R VED YRKESSKADE**

### **1. Definisjon**

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

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

### **2. Utgiftsdekning**

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. Varighet av lønnsplikt**

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Virksomheten 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 § 9.

### **4. Opphør av lønn**

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

### **5. Dødsfall**

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. Begunstigelse av etterlatte**

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

Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

a) Samboer (se dog bokstav c).

b) Som samboer regnes – i samsvar med § 3 pkt. 3 – person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer. Denne bestemmelse omfatter allikevel barn under 25 år frem til 1. januar 2006, for ansatte som per 1. mai 2004 var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat".

- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se § 3 pkt. 3.

## **7. Ervervsmessig uførhet**

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 regnes etter G på oppgjørstidspunktet.

## **8. Medisinsk invaliditet**

Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

## **9. Totalt erstatningsbeløp**

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

## **10. Tidspunkt for skade**

Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen 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 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

## **11. Samlet erstatningssum**

Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 19 og 20 kan ikke overstige 18 G.

Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne Landsoverenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

## **12. Forholdet til Lov om yrkesskadeforsikring mv.**

I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 20 er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

## **§ 21 Ferie/AVTALEFESTET FERIE**

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Ved avtale om overføring/forskuddsferie omregnes feriepengene først ved avslutning av arbeidsforholdet.

### *Utvidet feriefritid*

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2. Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

### *Beregning av feriepenger*

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedrager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse.

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

### *Fastsetting av avtalefestet ferie m.v.*

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

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.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

### *Overføring av avtalefestet ferie*

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

### *Skiftarbeidere*

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidende skift.

### *Utbetaling av feriepenger*

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

### *Merknad:*

I tariffavtaler hvor ferien 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 områder, avtales nærmere mellom partene.

## **§ 22 PENSJON**

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap.

For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

## **§ 23 ETTER- OG VIDEREUTDANNING**

Bestemmelser vedr. etter- og videreutdanning er inntatt som vedlegg 1 i denne Landsoverenskomst.

## **§ 24 SENTRALE FORHANDLINGER**

### **1. Sentrale forhandlinger i perioden**

Det vises til § 29, 2.-4. avsnitt.

### **2. Frist**

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

### **3. Virkningstidspunkt**

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

**4. Tvist**

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg.

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

**§ 25 LOKALE FORHANDLINGER****1. Forhandlingssted**

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan VIRKE i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

**2. Parter**

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

**3. Protokoll**

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte 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 selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

**4. Tvist**

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. § 24 nr 4. De sentrale parter kan allikevel, dersom de er enige, realitetsbehandle saken i stedet for å fremme den for ankenemnden.

Ankenemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og 1 nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Dersom det i samsvar med pkt. 2 annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger.

Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte Landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

## **5. Forhandlinger**

### **5.1 Lokale forhandlinger**

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

### **5.2. Lokal lønnspolitikk**

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

### **5.3 Forberedende arbeid**

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

### **5.4 Årlige forhandlinger**

#### *Generelt*

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

#### *Føring*

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

#### *Særlig grunnlag*

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

#### *Virkemidler*

Det vises til vedlegg. (til § 26/§ 27)

## **§ 26 LØNNSBESTEMMELSER M.V.**

Det vises til vedlegg 3.

## **§ 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V.**

Det vises til vedlegg 4.

## **§ 28 HUK-FONDET**

Landsoverenskomsten omfattes av OU-fondsavtalen for HUK-området.

Avgift til fondet for full stilling er kr. 5. per uke, hvorav arbeidsgiver betaler kr. 2,50 og arbeidstaker trekkes kr. 2,50. For deltidsstilling på 14 timer eller mindre pr. uke er det tilsvarende beløp kr. 2,50

- hhv. kr. 1,25 og kr. 1,25. Avgiften trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

## **§ 29 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR**

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2012 til 30. april 2014 og videre for 1 - ett - år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Landsoverenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2013.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

## VEDLEGG 1 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

### 1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene. Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivarettatt i samarbeid mellom virksomheten og de ansatte.

Det forutsettes at virksomhetens behov for kompetanseutvikling ses i sammenheng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

VIRKE representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette store området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

### 2. Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i utvalg i den enkelte virksomhet. Dersom virksomheten ikke har virksomhetsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

### 3. Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte virksomhet skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for at også ansatte skal kunne løse de oppgaver virksomheten står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

### 4. Små og mellomstore virksomheter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore virksomheter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere virksomheter.

### 5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende landsoverenskomstområder.

### 6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

Partene viser til Handlingsplan for kompetanse fra tariffoppgjøret 1998, Arntsenutvalgets innstilling D6 og Riksmeklingsmannens møtebok for lønnsoppgjøret 1999.

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, arbeidsmiljøloven § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet.

Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, f. eks. gjennom Statens Lånekasse.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdannings og finansieringsansvar:

*Utdanning til annet fagområde*

Dette må finansieres gjennom ordninger som f. eks. Lånekassen.

*Etter- og videreutdanningen innen samme fagområde, men ut over virksomhetens behov.*

Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under punkt 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne virksomheter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. kravet om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

Partene er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at VIRKE gis deltakelse i det utredningsarbeid som vil bli igangsatt i henhold til ovennevnte brev.

## **7. Tiltaksplan**

Under henvisning til protokollen fra mellomoppgjøret 1999, viser partene til at det for VIRKE-området er enighet om fremdrift og tiltaksplan for det videre arbeidet blant annet med kompetansereformen.

## VEDLEGG 2 SKIFT OG TURNUS

### § 1      **Arbeidstid**

*Merknad:*

Bestemmelsene innebærer for skift og turnus at arbeidstid for arbeidstaker i henhold til denne tariffavtale er 37,5, hhv. 35,5, hhv. 33,6 timer per uke. Derved kommer heller ikke omregnet tid, jf. § 1 pkt. 1 til anvendelse. Endret tekst hva gjelder arbeidet tid i forhold til tariffavtalen per 1. mai 1994 innebærer derfor ikke realitetsendringer.

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 gjennomføres slik:

1. For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
2. 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 per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
3. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den ordinære arbeidstid forskyves med minimum 1 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 ordinære 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.
4. 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, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

*Merknad:*

Vedrørende overtid er det en forutsetning at deltidsansatte ikke skal komme bedre ut enn heltidsansatte, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.

### § 2      **Ukentlig fritid**

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer, 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, vises til aml § 10-12. pkt 4.
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. Landsoverenskomsten § 12 nr. 3.

Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i Landsoverenskomsten § 12 nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter Landsoverenskomstens § 4. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 4), ytes ingen godtgjørelse. Avlønningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

### **§ 3 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid m.v.**

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 § 4 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 ordinært arbeid 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,- per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr. 40,- per 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 § 4 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:  
Fra kl. 06.00-20.00 kr. 4,- per løpende time  
Fra kl. 20.00-06.00 kr. 8,- per løpende time
6. Arbeidstakere utbetales kr. 110,- per arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per 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 forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

#### **§ 4 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 arbeidete timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenestelige 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 § 3 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 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).

#### **§ 5 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 helgetjeneste 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 Vedlegg 2 til Landsoverenskomsten, § 3 nr. 5 per 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 § 3 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 Landsoverenskomsten § 12.

## VEDLEGG 3 AD. §26 LØNNSBESTEMMELSER M.V.

### KAP 1 LØNNSSYSTEM

#### 1.1. Lønn for ledere

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjoner kan styret ta den øverste administrative leder, og andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, ut av Landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for de som er tatt ut.

Dersom ledere ønskes tatt ut i mindre virksomheter, og det oppstår uenighet, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

#### 1.2 Lønnstabeller

Tabell A - hovedlønnstabell fra 1. mai 2012- se bilag 1

Tabell B - tilleggslønnstabell fra 1. mai 2012- se bilag 2

Hjelpetabeller for timelønn - utarbeides etter behov.

#### 1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer fra 1. juli 2012- se bilag 3

1.3.2 Lønnsplaner fra 1. juli 2012- se bilag 4

*Stillinger/stillingskoder*

Landsoverenskomsten skal dekke de stillinger/stillingskoder som har vært i bruk i virksomhetene og de som er kommet inn bl.a. på grunn av reformer i statens barne- og familievern. Dette innebærer at det må foretas en gjennomgang av aktuelle stillinger som er/skal være i bruk i den enkelte virksomhet.

#### 1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

##### 1.4.1 *Endringer i lønnsplasseringer*

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger pr 1. juli 2012 er innarbeidet.

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 godskrivningsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter
- e. Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode
- f. Opprette/endre stillingskoder

#### 1.4.2 *Forhandlinger på særlig grunnlag*

##### *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 virksomheter. Dersom partene er enige om det, kan en også ta opp spørsmål som omfatter stillinger/arbeidstakere innen en virksomhet. Krav som er fremmet - og ikke er ferdig behandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de samme stillinger/arbeidstakere etter pkt. 1.4.1.

##### *Virkemidler*

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

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

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

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

##### *Frist*

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

##### *Virkningstidspunkt*

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

#### 1.4.3 *Tvist*

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg.

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeids-giver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

#### 1.4.4 Sentrale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne Landsoverenskomst inngås sentrale særavtaler.

## KAP 2 LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER

### 2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan VIRKE i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

### 2.2. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

### 2.3 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte 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 selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

### 2.4 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. 1.4.2.5.

Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

### 2.5 Lokale lønnsforhandlinger

#### 2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Forhandlingene etter pkt. 2.5.2, eventuelt ved bruk av pkt. 2.5.3 nr. 3, skal bidra til å fjerne disse. Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2. - starter, skal det gjennomføres et forberedende

møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte

- forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger
- rekrutteringstiltak
- vansker med å beholde arbeidstakere
- kompetansegivende etter- og videreutdanning
- likestilling og likelønn
- lønnsmessige skjevheter
- tiltak for særskilte arbeidstakergrupper
- andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

#### 2.5.2 *Årlige forhandlinger*

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten
- c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger per 1. juli 2012 er innarbeidet. Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntått etter foreldrepermisjon uten lønn, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. Landsoverenskomsten § 16, skal vurderes lønnsmessig.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

#### 2.5.3 *Særlig grunnlag*

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

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker

som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

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 2.5.2-forhandlingene.

Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

#### **2.5.4 Virkemidler**

Med hjemmel i pkt. 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 lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.
- e) Opprette og endre særavtaler
- f) Tilstå tilleggssansiennitet
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- i) Virkemidlene i bokstav a)-h) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Under forhandlinger på pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

#### **2.5.5 Lokale særavtaler**

Det kan innenfor rammen av denne Landsoverenskomst inngås lokale særavtaler.

### **KAP 3 TILSETTING I LEDIG STILLING M.V.**

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med. De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte lønsplasseringen. Ved lønsplassering skal det tas hensyn til likelønn.

Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurder arbeidstakerens lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer.

## KAP 4 FELLESBESTEMMELSER – LØNSSYSTEM

### 4.1 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt. Deltids tilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i § 12 og vedlegg 2 – Natt- og helgetillegg - forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10.1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.
4. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
5. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
6. Tjenesteansiennitet er:
  - tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
  - eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i pkt. 4.4
  - permisjoner etter pkt. 4.5.
  - tilleggssansiennitet som gis etter reglene i pkt. 4.1 nr. 7.
7. Tilleggssansiennitet er:
  - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
  - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger

### 4.2 Innplassering på lønnsplan

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.
5. Arbeidstakere som er gjeninntrådt etter foreldrepermisjon skal tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling

### 4.3 Tjenesteansiennitet ved tilsetting og opprykk

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregningen av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansiennitet ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i VIRKE-området. Dette gjelder også ved overgang fra deltidstilling til heltidstilling.
3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i pkt. 4.1 nr 7. Tilleggsansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

#### **4.4 Godskrivningsregler**

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

##### *A. Generelle regler:*

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

##### *B. Spesielle regler:*

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

1. Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 47 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivningsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten 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:*

Godskrivningsregler som kun fremgår av den enkelte lønnplan.

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

##### *Merknad:*

De sentrale parter vil gå gjennom lønnsplanene for å avtale hvilke stillinger som skal omfattes av de spesielle reglene under pkt. B ovenfor, samt hvilke av de særlige godskrivningsregler på de enkelte lønnsplaner det evt. er behov for å opprettholde.

#### **4.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten**

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. VIRKE kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

**Ad. § 26 Bilag 1 TIL VEDLEGG 3 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2012**

Lønns - trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			Overtids- godtgjørelse		45% natt- tidskom- pensa- sjon
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	50 %	100 %	
1-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	275 500	22958,30	765,30	5 510	459,10	269 990	22 499,20	750,00	223,40	297,80	67,00
20	279 000	23250,00	775,00	5 580	465,00	273 420	22 785,00	759,50	226,20	301,60	67,90
21	282 600	23550,00	785,00	5 652	471,00	276 948	23 079,00	769,30	229,10	305,50	68,70
22	286 200	23850,00	795,00	5 724	477,00	280 476	23 373,00	779,10	232,10	309,40	69,60
23	289 900	24158,30	805,30	5 798	483,10	284 102	23 675,20	789,20	235,10	313,40	70,50
24	293 700	24475,00	815,80	5 874	489,50	287 826	23 985,50	799,50	238,10	317,50	71,40
25	297 700	24808,30	826,90	5 954	496,10	291 746	24 312,20	810,40	241,40	321,80	72,40
26	301 700	25141,70	838,10	6 034	502,80	295 666	24 638,90	821,30	244,60	326,20	73,40
27	305 400	25450,00	848,30	6 108	509,00	299 292	24 941,00	831,30	247,60	330,20	74,30
28	309 100	25758,30	858,60	6 182	515,10	302 918	25 243,20	841,40	250,60	334,20	75,20
29	312 800	26066,70	868,90	6 256	521,30	306 544	25 545,40	851,50	253,60	338,20	76,10
30	316 500	26375,00	879,20	6 330	527,50	310 170	25 847,50	861,60	256,60	342,20	77,00
31	320 100	26675,00	889,20	6 402	533,50	313 698	26 141,50	871,40	259,50	346,10	77,90
32	323 900	26991,70	899,70	6 478	539,80	317 422	26 451,90	881,70	262,60	350,20	78,80
33	327 700	27308,30	910,30	6 554	546,10	321 146	26 762,20	892,10	265,70	354,30	79,70
34	331 500	27625,00	920,80	6 630	552,50	324 870	27 072,50	902,40	268,80	358,40	80,60
35	335 500	27958,30	931,90	6 710	559,10	328 790	27 399,20	913,30	272,00	362,70	81,60
36	339 600	28300,00	943,30	6 792	566,00	332 808	27 734,00	924,40	275,40	367,10	82,60
37	344 000	28666,70	955,60	6 880	573,30	337 120	28 093,40	936,50	278,90	371,90	83,70
38	348 500	29041,70	968,10	6 970	580,80	341 530	28 460,90	948,70	282,60	376,80	84,80
39	353 000	29416,70	980,60	7 060	588,30	345 940	28 828,40	961,00	286,20	381,60	85,90
40	357 800	29816,70	993,90	7 156	596,30	350 644	29 220,40	974,00	290,10	386,80	87,00
41	362 500	30208,30	1006,90	7 250	604,10	355 250	29 604,20	986,80	293,90	391,90	88,20
42	368 000	30666,70	1022,20	7 360	613,30	360 640	30 053,40	1 001,80	298,40	397,80	89,50
43	373 300	31108,30	1036,90	7 466	622,10	365 834	30 486,20	1 016,20	302,70	403,60	90,80
44	379 100	31591,70	1053,10	7 582	631,80	371 518	30 959,90	1 032,00	307,40	409,80	92,20
45	384 700	32058,30	1068,60	7 694	641,10	377 006	31 417,20	1 047,20	311,90	415,90	93,60
46	390 600	32550,00	1085,00	7 812	651,00	382 788	31 899,00	1 063,30	316,70	422,30	95,00
47	396 900	33075,00	1102,50	7 938	661,50	388 962	32 413,50	1 080,50	321,80	429,10	96,50
48	403 300	33608,30	1120,30	8 066	672,10	395 234	32 936,20	1 097,90	327,00	436,00	98,10
49	410 000	34166,70	1138,90	8 200	683,30	401 800	33 483,40	1 116,10	332,40	443,20	99,70
50	416 600	34716,70	1157,20	8 332	694,30	408 268	34 022,40	1 134,10	337,80	450,40	101,30
51	423 400	35283,30	1176,10	8 468	705,60	414 932	34 577,70	1 152,60	343,30	457,70	103,00
52	430 500	35875,00	1195,80	8 610	717,50	421 890	35 157,50	1 171,90	349,10	465,40	104,70
53	438 000	36500,00	1216,70	8 760	730,00	429 240	35 770,00	1 192,40	355,10	473,50	106,50

Lønns - trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsskudd		Nettolønn			Overtids- godtgjørelse		45% natt- tidskom- pensasj- on
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	50 %	100 %	
54	445 100	37091,70	1236,40	8 902	741,80	436 198	36 349,90	1 211,70	360,90	481,20	108,30
55	452 900	37741,70	1258,10	9 058	754,80	443 842	36 986,90	1 232,90	367,20	489,60	110,20
56	460 400	38366,70	1278,90	9 208	767,30	451 192	37 599,40	1 253,30	373,30	497,70	112,00
57	468 400	39033,30	1301,10	9 368	780,60	459 032	38 252,70	1 275,10	379,80	506,40	113,90
58	476 800	39733,30	1324,40	9 536	794,60	467 264	38 938,70	1 297,90	386,60	515,50	116,00
59	485 400	40450,00	1348,30	9 708	809,00	475 692	39 641,00	1 321,30	393,60	524,80	118,10
60	493 900	41158,30	1371,90	9 878	823,10	484 022	40 335,20	1 344,50	400,50	533,90	120,10
61	503 300	41941,70	1398,10	10 066	838,80	493 234	41 102,90	1 370,10	408,10	544,10	122,40
62	513 000	42750,00	1425,00	10 260	855,00	502 740	41 895,00	1 396,50	415,90	554,60	124,80
63	523 100	43591,70	1453,10	10 462	871,80	512 638	42 719,90	1 424,00	424,10	565,50	127,20
64	533 000	44416,70	1480,60	10 660	888,30	522 340	43 528,40	1 451,00	432,20	576,20	129,60
65	542 900	45241,70	1508,10	10 858	904,80	532 042	44 336,90	1 477,90	440,20	586,90	132,10
66	552 700	46058,30	1535,30	11 054	921,10	541 646	45 137,20	1 504,60	448,10	597,50	134,40
67	563 000	46916,70	1563,90	11 260	938,30	551 740	45 978,40	1 532,60	456,50	608,60	136,90
68	572 700	47725,00	1590,80	11 454	954,50	561 246	46 770,50	1 559,00	464,40	619,10	139,30
69	583 800	48650,00	1621,70	11 676	973,00	572 124	47 677,00	1 589,30	473,40	631,10	142,00
70	595 200	49600,00	1653,30	11 904	992,00	583 296	48 608,00	1 620,20	482,60	643,50	144,80
71	609 500	50791,70	1693,10	12 190	1 015,80	597 310	49 775,90	1 659,20	494,20	658,90	148,30
72	620 500	51708,30	1723,60	12 410	1 034,10	608 090	50 674,20	1 689,10	503,10	670,80	150,90
73	631 400	52616,70	1753,90	12 628	1 052,30	618 772	51 564,40	1 718,80	511,90	682,60	153,60
74	642 900	53575,00	1785,80	12 858	1 071,50	630 042	52 503,50	1 750,10	521,30	695,00	156,40
75	655 400	54616,70	1820,60	13 108	1 092,30	642 292	53 524,40	1 784,20	531,40	708,50	159,40
76	672 500	56041,70	1868,10	13 450	1 120,80	659 050	54 920,90	1 830,70	545,30	727,00	163,60
77	689 200	57433,30	1914,40	13 784	1 148,60	675 416	56 284,70	1 876,10	558,80	745,10	167,60
78	711 500	59291,70	1976,40	14 230	1 185,80	697 270	58 105,90	1 936,90	576,90	769,20	173,10
79	733 900	61158,30	2038,60	14 678	1 223,10	719 222	59 935,20	1 997,80	595,10	793,40	178,50
80	756 400	63033,30	2101,10	15 128	1 260,60	741 272	61 772,70	2 059,10	613,30	817,70	184,00
81	778 500	64875,00	2162,50	15 570	1 297,50	762 930	63 577,50	2 119,30	631,20	841,60	189,40
82	799 800	66650,00	2221,70	15 996	1 333,00	783 804	65 317,00	2 177,30	648,50	864,60	194,50
83	821 100	68425,00	2280,80	16 422	1 368,50	804 678	67 056,50	2 235,20	665,80	887,70	199,70
84	842 400	70200,00	2340,00	16 848	1 404,00	825 552	68 796,00	2 293,20	683,00	910,70	204,90
85	869 200	72433,30	2414,40	17 384	1 448,60	851 816	70 984,70	2 366,10	704,80	939,70	211,40
86	895 700	74641,70	2488,10	17 914	1 492,80	877 786	73 148,90	2 438,30	726,20	968,30	217,90
87	922 500	76875,00	2562,50	18 450	1 537,50	904 050	75 337,50	2 511,30	748,00	997,30	224,40
88	943 700	78641,70	2621,40	18 874	1 572,80	924 826	77 068,90	2 569,00	765,20	1 020,20	229,50
89	965 100	80425,00	2680,80	19 302	1 608,50	945 798	78 816,50	2 627,20	782,50	1 043,40	234,80
90	986 400	82200,00	2740,00	19 709	1 642,40	966 691	80 557,60	2 685,30	799,80	1 066,40	239,90
91	1 007 800	83983,30	2799,40	19 709	1 642,40	988 091	82 340,90	2 744,70	817,10	1 089,50	245,10

Lønns - trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			Overtids- godtgjørelse		45% natt- tidskom- pensasj- on
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag	50 %	100 %	
92	1 029 100	85758,30	2858,60	19 709	1 642,40	1 009 391	84 115,90	2 803,90	834,40	1 112,50	250,30
93	1 050 400	87533,30	2917,80	19 709	1 642,40	1 030 691	85 890,90	2 863,10	851,70	1 135,60	255,50
94	1 071 700	89308,30	2976,90	19 709	1 642,40	1 051 991	87 665,90	2 922,20	868,90	1 158,60	260,70
95	1 093 100	91091,70	3036,40	19 709	1 642,40	1 073 391	89 449,30	2 981,70	886,30	1 181,70	265,90
96	1 114 000	92833,30	3094,40	19 709	1 642,40	1 094 291	91 190,90	3 039,70	903,20	1 204,30	271,00
97	1 134 900	94575,00	3152,50	19 709	1 642,40	1 115 191	92 932,60	3 097,80	920,20	1 226,90	276,10
98	1 155 800	96316,70	3210,60	19 709	1 642,40	1 136 091	94 674,30	3 155,90	937,10	1 249,50	281,10
99	1 175 800	97983,30	3266,10	19 709	1 642,40	1 156 091	96 340,90	3 211,40	953,40	1 271,10	286,00
100	1 195 800	99650,00	3321,70	19 709	1 642,40	1 176 091	98 007,60	3 267,00	969,60	1 292,80	290,90
101	1 215 800	101316,70	3377,20	19 709	1 642,40	1 196 091	99 674,30	3 322,50	985,80	1 314,40	295,70

**AD § 26 BILAG 2 TIL VEDLEGG 3: TILLEGGLØNNSTABELL PER 1. MAI 2012**

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

Lønns-	1	2	3	4	5	6	7	8	Lønns-	9	10	11
trinn	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			trinn	Overtidsgodtgjørelse		45% natt-
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag		50 %	100 %	tidskomp.
44	35 200	2 933,40	97,80	704	58,60	34 496	2 874,80	95,90	44	28,50	38,10	8,60
45	36 000	3 000,00	100,00	720	60,00	35 280	2 940,00	98,00	45	29,20	38,90	8,80
46	36 800	3 066,70	102,30	736	61,30	36 064	3 005,40	100,20	46	29,80	39,80	9,00
47	37 600	3 133,40	104,50	752	62,60	36 848	3 070,80	102,40	47	30,50	40,60	9,10
48	38 400	3 200,00	106,70	768	64,00	37 632	3 136,00	104,60	48	31,10	41,50	9,30
49	39 200	3 266,70	108,90	784	65,30	38 416	3 201,40	106,80	49	31,80	42,40	9,50
50	40 000	3 333,40	111,20	800	66,60	39 200	3 266,80	108,90	50	32,40	43,20	9,70
51	40 800	3 400,00	113,40	816	68,00	39 984	3 332,00	111,10	51	33,10	44,10	9,90
52	41 600	3 466,70	115,60	832	69,30	40 768	3 397,40	113,30	52	33,70	45,00	10,10
53	42 400	3 533,40	117,80	848	70,60	41 552	3 462,80	115,50	53	34,40	45,80	10,30
54	43 200	3 600,00	120,00	864	72,00	42 336	3 528,00	117,60	54	35,00	46,70	10,50
55	44 000	3 666,70	122,30	880	73,30	43 120	3 593,40	119,80	55	35,70	47,60	10,70
56	44 800	3 733,40	124,50	896	74,60	43 904	3 658,80	122,00	56	36,30	48,40	10,90
57	45 600	3 800,00	126,70	912	76,00	44 688	3 724,00	124,20	57	37,00	49,30	11,10
58	46 400	3 866,70	128,90	928	77,30	45 472	3 789,40	126,40	58	37,60	50,20	11,30
59	47 200	3 933,40	131,20	944	78,60	46 256	3 854,80	128,50	59	38,30	51,00	11,50
60	48 000	4 000,00	133,40	960	80,00	47 040	3 920,00	130,70	60	38,90	51,90	11,70
61	48 800	4 066,70	135,60	976	81,30	47 824	3 985,40	132,90	61	39,60	52,80	11,90
62	49 600	4 133,40	137,80	992	82,60	48 608	4 050,80	135,10	62	40,20	53,60	12,10
63	50 400	4 200,00	140,00	1 008	84,00	49 392	4 116,00	137,20	63	40,90	54,50	12,30
64	51 200	4 266,70	142,30	1 024	85,30	50 176	4 181,40	139,40	64	41,50	55,40	12,50
65	52 000	4 333,40	144,50	1 040	86,60	50 960	4 246,80	141,60	65	42,20	56,20	12,60
66	52 800	4 400,00	146,70	1 056	88,00	51 744	4 312,00	143,80	66	42,80	57,10	12,80
67	53 600	4 466,70	148,90	1 072	89,30	52 528	4 377,40	146,00	67	43,50	57,90	13,00
68	54 400	4 533,40	151,20	1 088	90,60	53 312	4 442,80	148,10	68	44,10	58,80	13,20
69	55 200	4 600,00	153,40	1 104	92,00	54 096	4 508,00	150,30	69	44,80	59,70	13,40
70	56 000	4 666,70	155,60	1 120	93,30	54 880	4 573,40	152,50	70	45,40	60,50	13,60
71	56 800	4 733,40	157,80	1 136	94,60	55 664	4 638,80	154,70	71	46,10	61,40	13,80
72	57 600	4 800,00	160,00	1 152	96,00	56 448	4 704,00	156,80	72	46,70	62,30	14,00
73	58 400	4 866,70	162,30	1 168	97,30	57 232	4 769,40	159,00	73	47,40	63,10	14,20
74	59 200	4 933,40	164,50	1 184	98,60	58 016	4 834,80	161,20	74	48,00	64,00	14,40
75	60 000	5 000,00	166,70	1 200	100,00	58 800	4 900,00	163,40	75	48,60	64,90	14,60
76	60 800	5 066,70	168,90	1 216	101,30	59 584	4 965,40	165,60	76	49,30	65,70	14,80
77	61 600	5 133,40	171,20	1 232	102,60	60 368	5 030,80	167,70	77	49,90	66,60	15,00
78	62 400	5 200,00	173,40	1 248	104,00	61 152	5 096,00	169,90	78	50,60	67,50	15,20
79	63 200	5 266,70	175,60	1 264	105,30	61 936	5 161,40	172,10	79	51,20	68,30	15,40
80	64 000	5 333,40	177,80	1 280	106,60	62 720	5 226,80	174,30	80	51,90	69,20	15,60
81	64 800	5 400,00	180,00	1 296	108,00	63 504	5 292,00	176,40	81	52,50	70,10	15,80
82	65 600	5 466,70	182,30	1 312	109,30	64 288	5 357,40	178,60	82	53,20	70,90	16,00
83	66 400	5 533,40	184,50	1 328	110,60	65 072	5 422,80	180,80	83	53,80	71,80	16,20
84	67 200	5 600,00	186,70	1 344	112,00	65 856	5 488,00	183,00	84	54,50	72,60	16,30
85	68 000	5 666,70	188,90	1 360	113,30	66 640	5 553,40	185,20	85	55,10	73,50	16,50
86	68 800	5 733,40	191,20	1 376	114,60	67 424	5 618,80	187,30	86	55,80	74,40	16,70
87	69 600	5 800,00	193,40	1 392	116,00	68 208	5 684,00	189,50	87	56,40	75,20	16,90
88	70 400	5 866,70	195,60	1 408	117,30	68 992	5 749,40	191,70	88	57,10	76,10	17,10

Lønns-	1	2	3	4	5	6	7	8	Lønns-	9	10	11
trinn	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			trinn	Overtidsgodtgjørelse		45% natt-
	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag	Pr.år	Pr.mnd	Pr.år	Pr.mnd	Pr.dag		50 %	100 %	tidskomp.
89	71 200	5 933,40	197,80	1 424	118,60	69 776	5 814,80	193,90	89	57,70	77,00	17,30
90	72 000	6 000,00	200,00	1 440	120,00	70 560	5 880,00	196,00	90	58,40	77,80	17,50
91	72 800	6 066,70	202,30	1 456	121,30	71 344	5 945,40	198,20	91	59,00	78,70	17,70
92	73 600	6 133,40	204,50	1 472	122,60	72 128	6 010,80	200,40	92	59,70	79,60	17,90
93	74 400	6 200,00	206,70	1 488	124,00	72 912	6 076,00	202,60	93	60,30	80,40	18,10
94	75 200	6 266,70	208,90	1 504	125,30	73 696	6 141,40	204,80	94	61,00	81,30	18,30
95	76 000	6 333,40	211,20	1 520	126,60	74 480	6 206,80	206,90	95	61,60	82,20	18,50
96	76 800	6 400,00	213,40	1 536	128,00	75 264	6 272,00	209,10	96	62,30	83,00	18,70
97	77 600	6 466,70	215,60	1 552	129,30	76 048	6 337,40	211,30	97	62,90	83,90	18,90
98	78 400	6 533,40	217,80	1 568	130,60	76 832	6 402,80	213,50	98	63,60	84,80	19,10
99	79 200	6 600,00	220,00	1 584	132,00	77 616	6 468,00	215,60	99	64,20	85,60	19,30
100	80 000	6 666,70	222,30	1 600	133,30	78 400	6 533,40	217,80	100	64,90	86,50	19,50
101	80 800	6 733,40	224,50	1 616	134,60	79 184	6 598,80	220,00	101	65,50	87,40	19,70
102	81 600	6 800,00	226,70	1 632	136,00	79 968	6 664,00	222,20	102	66,20	88,20	19,80
103	82 400	6 866,70	228,90	1 648	137,30	80 752	6 729,40	224,40	103	66,80	89,10	20,00
104	83 200	6 933,40	231,20	1 664	138,60	81 536	6 794,80	226,50	104	67,50	89,90	20,20
105	84 000	7 000,00	233,40	1 680	140,00	82 320	6 860,00	228,70	105	68,10	90,80	20,40
106	84 800	7 066,70	235,60	1 696	141,30	83 104	6 925,40	230,90	106	68,80	91,70	20,60
107	85 600	7 133,40	237,80	1 712	142,60	83 888	6 990,80	233,10	107	69,40	92,50	20,80
108	86 400	7 200,00	240,00	1 728	144,00	84 672	7 056,00	235,20	108	70,10	93,40	21,00
109	87 200	7 266,70	242,30	1 744	145,30	85 456	7 121,40	237,40	109	70,70	94,30	21,20
110	88 000	7 333,40	244,50	1 760	146,60	86 240	7 186,80	239,60	110	71,40	95,10	21,40

**BILAG 3 TIL VEDLEGG 3: LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2010 - Ad. § 26**

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

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

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

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

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR05	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR06	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR07	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					
LR08	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28			
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR09	1	23	24		25		26		27		28	29		30				31		32		34			
	2	24	25		26		27		28		29	30		31				32		33		35			
	3	25	26		27		28		29		30	31		32				33		34		36			
	4	26	27		28		29		30		31	32		33				34		35		37			
	5	27	28		29		30		31		32	33		34				35		36		38			
	6	28	29		30		31		32		33	34		35				36		37		39			
	7	29	30		31		32		33		34	35		36				37		38		40			
	8	30	31		32		33		34		35	36		37				38		39		41			
	9-21	(34-46)																							

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

LR11	1	27			28				29			30						31			33			
	2	28			29				30			31						32			34			
	3	29			30				31			32						33			35			
	4	30			31				32			33						34			36			
	5	31			32				33			34						35			37			
	6	32			33				34			35						36			38			
	7	33			34				35			36						37			39			
	8	34			35				36			37						38			40			
	9-21	(33-45)																						

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

		Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																					
LR13	1																						
	2																						
	3																						
	4																						
	5																						
	6																						
	7																						
	8																						
	9-21																						

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

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

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

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

LR19	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

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

		Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																					
LR21	1	37	38		39		40		41		42	46											
	2	38	39		40		41		42		43	47											
	3	39	40		41		42		43		44	48											
	4	40	41		42		43		44		45	49											
	5	41	42		43		44		45		46	50											
	6	42	43		44		45		46		47	51											
	7	43	44		45		46		47		48	52											
	8	44	45		46		47		48		49	53											
	9-21	(46-58)																					

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

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

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

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR25	1	47	48		49		50		51		52	53		54		55		59				
	2	48	49		50		51		52		53	54		55		56		60				
	3	49	50		51		52		53		54	55		56		57		61				
	4	50	51		52		53		54		55	56		57		58		62				
	5	51	52		53		54		55		56	57		58		59		63				
	6	52	53		54		55		56		57	58		59		60		64				
	7	53	54		55		56		57		58	59		60		61		65				
	8	54	55		56		57		58		59	60		61		62		66				
	9-21	(59-71)																				

LR26	1	50	51	52		53		54		55	56	57						59				
	2	51	52	53		54		55		56	57	58						60				
	3	52	53	54		55		56		57	58	59						61				
	4	53	54	55		56		57		58	59	60						62				
	5	54	55	56		57		58		59	60	61						63				
	6	55	56	57		58		59		60	61	62						64				
	7	56	57	58		59		60		61	62	63						65				
	8	57	58	59		60		61		62	63	64						66				
	9-21	(59-71)																				

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

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

		Tjenesteansiennitet																				
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
<b>LR29</b>	1	41	42		43		44		45				46		47		49	<b>53</b>				
	2	42	43		44		45		46				47		48		50	<b>54</b>				
	3	43	44		45		46		47				48		49		51	<b>55</b>				
	4	44	45		46		47		48				49		50		52	<b>56</b>				
	5	45	46		47		48		49				50		51		53	<b>57</b>				
	6	46	47		48		49		50				51		52		54	<b>58</b>				
	7	47	48		49		50		51				52		53		55	<b>59</b>				
	8	48	49		50		51		52				53		54		56	<b>60</b>				
	9-21	<b>(53-65)</b>																				

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

<b>LR31</b>	1	45	46		47		48		49		50	51		52	53		55	<b>59</b>				
	2	46	47		48		49		50		51	52		53	54		56	<b>60</b>				
	3	47	48		49		50		51		52	53		54	55		57	<b>61</b>				
	4	48	49		50		51		52		53	54		55	56		58	<b>62</b>				
	5	49	50		51		52		53		54	55		56	57		59	<b>63</b>				
	6	50	51		52		53		54		55	56		57	58		60	<b>64</b>				
	7	51	52		53		54		55		56	57		58	59		61	<b>65</b>				
	8	52	53		54		55		56		57	58		59	60		62	<b>66</b>				
	9-21	<b>(59-71)</b>																				

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

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

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

LR36	1	29	30		31		32		33		34		35	36	37		38	39		42		
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40		43		
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41		44		
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42		45		
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43		46		
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44		47		
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45		48		
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46		49		
	9-21	(42-54)																				

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

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

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

		Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																					
LR41	1	35	36		37		38		39			40			41			43					
	2	36	37		38		39		40			41			42			44					
	3	37	38		39		40		41			42			43			45					
	4	38	39		40		41		42			43			44			46					
	5	39	40		41		42		43			44			45			47					
	6	40	41		42		43		44			45			46			48					
	7	41	42		43		44		45			46			47			49					
	8	42	43		44		45		46			47			48			50					
	9-21	(43-55)																					

LR42	1	36	37		38		39		40			41			42			43			44	46
	2	37	38		39		40		41			42			43			44			45	47
	3	38	39		40		41		42			43			44			45			46	48
	4	39	40		41		42		43			44			45			46			47	49
	5	40	41		42		43		44			45			46			47			48	50
	6	41	42		43		44		45			46			47			48			49	51
	7	42	43		44		45		46			47			48			49			50	52
	8	43	44		45		46		47			48			49			50			51	53
	9-21	(46-58)																				

LR43	1	39	40		41		42			43		44		45				46			47	49
	2	40	41		42		43			44		45		46				47			48	50
	3	41	42		43		44			45		46		47				48			49	51
	4	42	43		44		45			46		47		48				49			50	52
	5	43	44		45		46			47		48		49				50			51	53
	6	44	45		46		47			48		49		50				51			52	54
	7	45	46		47		48			49		50		51				52			53	55
	8	46	47		48		49			50		51		52				53			54	56
	9-21	(49-61)																				

LR44	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			20	24	28		
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR45	1	54		55		56		57		58	59	60				61	62	63	64			65	66	67	
	2	55		56		57		58		59	60	61				62	63	64	65			66	67	68	
	3	56		57		58		59		60	61	62				63	64	65	66			67	68	69	
	4	57		58		59		60		61	62	63				64	65	66	67			68	69	70	
	5	58		59		60		61		62	63	64				65	66	67	68			69	70	71	
	6	59		60		61		62		63	64	65				66	67	68	69			70	71	72	
	7	60		61		62		63		64	65	66				67	68	69	70			71	72	73	
	8	61		62		63		64		65	66	67				68	69	70	71			72	73	74	
	9-21	(67-79)																							

**BILAG 4 TIL VEDLEGG 3: LØNNSPLANER PER 1. JULI 2012**

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>3.1.</b>	<b>GJENNOMGÅENDE STILLINGER</b>			
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		<b>41-76</b>	
1054	Kontorsjef		<b>46-88</b>	
1056	Økonomisjef		<b>46-88</b>	
1055	Personalsjef		<b>46-88</b>	
1058	Administrasjonssjef		<b>46-88</b>	
1057	Informasjonssjef		<b>46-96</b>	
1407	Avdelingsleder		<b>48-86</b>	
1059	Underdirektør		<b>50-88</b>	
1211	Seksjonssjef		<b>50-94</b>	
1477	Regiondirektør		<b>52-97</b>	
1060	Avdelingsdirektør		<b>54-101</b>	
1061	Assisterende direktør		<b>54-101</b>	
1062	Direktør		<b>54-101</b>	
1538	Fagdirektør		<b>54-101</b>	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		<b>48-73</b>	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		<b>34-56</b>	
1433	Seniorsekretær		<b>38-58</b>	
1071	Kontorleder		<b>41-60</b>	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		<b>48-74</b>	
1077	Hovedbibliotekar		<b>52-84</b>	
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		<b>34-53</b>	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1275	Ingeniør	<b>LR17</b>		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		<b>38-60</b>	
1087	Overingeniør		<b>52-82</b>	
1181	Senioringeniør		<b>57-92</b>	
1088	Sjefingeniør		<b>64-100</b>	
Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411. Avd. ing. Ved tilsetting i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.				
90.302	TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	LR02		
1090	Tekniker	LR03		
1091	Tekniker		34-56	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		47-66	
1094	Overarkitekt		54-82	
1182	Seniorarkitekt		57-92	
1095	Sjefarkitekt		66-100	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		34-54	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		34-54	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.313	PREPARANT			
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		<b>34-54</b>	
90.400	FORSKER			
1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		<b>61-94</b>	
1183	Forsker		<b>68-101</b>	
1111	Forskningssjef		<b>70-101</b>	
Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker.				
Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		<b>34-51</b>	
1513	Seniorforskningstekniker		<b>34-58</b>	
1514	Ledende forskningstekniker		<b>34-59</b>	
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		<b>44-75</b>	
1364	Seniorrådgiver		<b>59-96</b>	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		<b>44-96</b>	
Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1011 førsteamanuensis, 1198 førstelektor og 1352 post doktor kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsenes § 4.4 B og sikringsbestemmelsen i § 4.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		<b>51-96</b>	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelpearbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		<b>34-54</b>	
1119	Formann		<b>34-61</b>	
1120	Mester		<b>34-69</b>	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		<b>34-51</b>	
1124	Kjøkkensjef		<b>34-58</b>	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		<b>34-51</b>	
1128	Husøkonom		<b>35-58</b>	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		<b>34-46</b>	
1132	Renholdsleder		<b>35-58</b>	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		<b>45-67</b>	
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE			
790	Bedriftssykepleier		<b>45-67</b>	
1282	Bedriftsfysioterapeut		<b>45-67</b>	
0791	Bedriftslege		<b>57-89</b>	
0792	Bedriftsoverlege		<b>61-99</b>	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		34-54	
1137	Driftsleder		34-58	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr.19		
	mellom 17 og 18 år	85 % av ltr.19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		19-41	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.				
	UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER			
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA			
1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
0970	Miljøterapeut	LR17		
1202	Miljøterapeut	LR15		2
1175	Musikkterapeut	LR16		2
1176	Musikkterapeut	LR20		1 el.2
1472	Musikkterapeut		49-79	
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisn.leder		43-73	
1003	Avdelingsleder		43-78	
1197	Studiesjef		44-76	
1473	Studieleder		53-98	
1004	Rektor		54-101	
1006	EDB-sjef		55-76	
1475	Instituttleder		57-101	
1474	Dekan		59-101	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskravingsregler, fellesbest. § 5 B
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER			
1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		
1352	Postdoktor	LR24		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		<b>45-79</b>	
1012	Høgskoledosent		<b>59-89</b>	
1532	Dosent		<b>68-101</b>	
1013	Professor		<b>68-101</b>	
1404	Professor		<b>77-101</b>	
Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.				
Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskravingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra FAD.				
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		<b>34-49</b>	
1020	Vitenskapelig assistent		<b>41-64</b>	
1378	Stipendiat		<b>48-74</b>	
Merknad: Ved tilsetting fra <b>1. mai 2012</b> eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum <b>ltr. 50</b> , LR20 alt. 8, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskravingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.				
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		<b>77-99</b>	
Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskravingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B
<b>HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET</b>				
21.203	PSYKOLOG			
794	Psykolog		<b>50-78</b>	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		<b>57-89</b>	
795	Spesialpsykolog		<b>58-84</b>	
796	Sjefpsykolog		<b>60-99</b>	

## VEDLEGG 4 AD. § 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V.

### 1. Lønnsbestemmelser

#### 1.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt minstelønssystem

##### 1.1.1 Innledende bestemmelser

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutviklingen. Partene er enige om at dette er et minstelønssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Ledere med personal- og budsjettansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter samme Landsoverenskomst som dem de er satt til å lede, skal avlønnes over høyeste minstelønnsnivå. Unntak for dette kan blant annet gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse eller lignende.

Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med de lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres. Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelser med lønnskategori som benyttes i virksomheten.

Lønssatsene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10 pkt. 1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

##### 1.1.2 Minstelønnsgarantier

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønssatsene garanteres følgende lønnsutvikling fra 1. juni 2012.

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	Ny minstelønn			
		0 år	4 år	8 år	10 år
A	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	262 100	267 200	282 200	328 300
B	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	302 700	307 000	310 200	358 800
C	Stillinger med krav om høyskole- utdanning	350 900	357 900	369 900	402 000
D	Stillinger med krav om høyskole-utdanning med ytterligere spesialutdanning	369 500	376 000	382 200	430 000
E	Stillinger med krav om master-grad	400 000	410 000	447 000	472 700

\* Per 1. juni 2012 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 338.300,- i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

## 1.1.3 Lønnsendringer

Endring av lønn skjer etter kap. 3 Forhandlingsbestemmelser.

Lønnskategori	Stillingsbenevnelse	
B	Aktivitør	
A	Ambulansesjåfør	
A	Assistent	
C	Assisterende avd. sykepleier	
B	Assisterende kjøkkensjef	
C	Assisterende oversykepleier	
C	Assisterende sjefsykepleier	
C	Assisterende styrer	
C	Avdelingssykepleier	
B	Barne- og ungdomsarbeider.	
B	Barnepleier	
C	Barnevernpedagog	
C	Dietetiker	
C	Ergoterapeut	
C/D	Ergoterapispesialist *	Ergoterapispesialist er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsen ergoterapeut. Spesialergoterapeut. Avlønning avtales lokalt
B	Fagarbeider	Alle yrkesbenevnelser med fagutdanning er ikke tatt med i stillingsoversikten. Arbeidsgiver kan benytte de yrkesbetegnelsene som faller naturlig. Minimumslønn er som fagarbeider
A	Fullmektig	
C	Fysioterapeut	

Lønnskategori	Stillingsbenevnelse	
	Førstekonsulent	Innplassering avhengig av utdanning
B	Helsesekretær	
B	Hjelpepleier /helsefagarbeider	
A	Husøkonomassistent	
C/D	Klinisk barnevernpedagog *	Klinisk barnevernpedagog er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen barnevernpedagog. Avlønning avtales lokalt
C/D	Klinisk sosionom *	Klinisk sosionom er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sosionom. Avlønning avtales lokalt
C/D	Klinisk vernepleier *	Klinisk vernepleier er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen vernepleier. Avlønning avtales lokalt
C/D	Klinisk spesialist i sykepleie/Klinisk spesialist i spesialsykepleie *	Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sykepleier/spesialsykepleier. Avlønning avtales lokalt
A	Kokk	
	Konsulent	Innplasseres avhengig av utdanning
A	Kontorassistent	
	Lærling (reform 94)	Eget kapittel
B	Miljøarbeider	Miljøarbeider med min. hjelpepleierutdanning eller relevant praksis på minimum 10 år. Miljøarbeider uten ovennevnte utdanning/praksis plasseres i A
C	Miljøterapeut 3-årig høyskoleutdanning	
B	Omsorgsarbeider	
A	Renholder	

Lønnskategori	Stillingsbenevnelse	
C/D	Rådgiver	Innplasseres avhengig av utdanning
B	Sekretær	
A	Sjåfør	
C	Sosialkurator	
C	Sosionom	
D	Spesialergoterapeut	
D	Spesialfysioterapeut	
B	Spesialhjelpepleier	
C/D	Spesialist i fysioterapi *	Spesialist i fysioterapi er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsene fysioterapeut og spesialfysioterapeut. Avlønning avtales lokalt
D	Spesialutdannet sykepleier	
C	Sykepleier	
D	Tverrfaglig spesialutdanning m/høyskole	
C	Vernepleier	

\* Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie, spesialist i fysioterapi, ergoterapeutspesialist klinisk vernepleier, klinisk sosionom og klinisk barnevernspedagog forutsetter at man har godkjenning i henhold til berørte forbunds godkjenningsordninger

## 1.1.4 Lederstillinger

Lønn for følgende stillinger avtales ved ansettelse:

Stillingsbenevnelse
Administrerende direktør
Administrasjonssjef
Avdelingsleder
Direktør
Driftssjef
Fagsjef
Formann
Husøkonom
It-sjef
Oversykepleier
Kjøkkensjef
Personalsjef
Prosjektleder
Seksjonsleder
Sjefergoterapeut
Sjeffysioterapeut
Sjefsykepleier
Styrer
Vedlikeholdssjef

*Merknad:*

Ved lokal enighet og etter samtykke fra sin sentrale arbeidstakerorganisasjon, kan ovennevnte arbeidstakere overføres til pkt. 1.2

1.1.5 *Unge arbeidstakere per 1.juni 2012*

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning
Fra 16 år til 18 år	90 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning

1.2 *Stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering*1.2.1 *Følgende stillinger innplasseres lokalt:*

Stillingsbenevnelse
Bioingeniør
Ingeniør
Klinisk ernæringsfysiolog
Lege
Overlege
Prest
Psykolog
Psykologspesialist
Rådgiver
Sjefpsykolog
Spesialpsykolog
Tilsynslege

1.2.2 *Innplassering*

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Landsoverenskomsten. Lønn fastsettes som årslønn.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Dersom den ansatte gjennom 2 år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheter, skal det gjennomføres en lønssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

**1.3**      *Trekk av pensjon*

Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

**1.4**      *Beregning av måneds-, uke-, dag- og timelønn*

Følgende beregninger benyttes:

Månedslønn fremkommer ved å dividere årslønn med 12

Ukelønn fremkommer ved å dividere månedslønn med 4,33. Beregningsmåten benyttes normalt ved trekk i lønn som for eksempel ferie og lignende

Daglønn fremkommer ved å dividere årslønn med 260 ved 5-dagers uke

Timelønn fremkommer ved å dividere årslønn med hhv 1950/1846/1746 avhengig av om arbeidstaker arbeider 37,5/35,5/33,6 t/uke.

Timelønn ved overtidsberegning fremkommer ved å dividere årslønn på 1850

Ved beregning av ovennevnte satser benyttes alminnelige regler om forhøyning

**2.**        **Lønnsansiennitet**

**2.1**      *Hovedregler*

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.
- Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden.
- Ved tilsetting i virksomheten godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år, for lønnskategori A inntil 6 år. Verneplikt regnes som offentlig tjeneste.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.
- Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne.
- Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

## 2.2 *Ansiennitet for ekstrahjelp og timelønne*

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

## 2.3 *Lønn for deltidsstillinger*

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

## 2.4 *Timelønnet arbeid/ekstrahjelp*

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde.

Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom. Tillegg for kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

## 2.5 *Avlønning av vikarer*

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

# 3. **Forhandlingsbestemmelser**

## 3.1 *Lønnspolitikk*

Partene lokalt skal samarbeide om å utarbeide en overordnet langsiktig lønnspolitikk for virksomheten basert på virksomhetens mål.

## 3.2 *Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme*

Lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen gjennomføres for arbeidstakere som faller inn under pkt. 1 i dette vedlegget.

Partene sentralt kan avtale å avsette en viss andel av den totale økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når forhandlinger innenfor avsatt økonomisk ramme skal være sluttført.

Partene lokalt beregner – for de som omfattes av forhandlingene - virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt grunnlønn for de stillingene forhandlingene omfatter (dvs. årslønn uten tillegg) per 31. desember foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentsats).

De organisasjoner som er part i avtalen, kan fremme krav overfor den enkelte arbeidsgiver via sine lokale tillitsvalgte.

## 3.3 *Årlig lønnsregulering av stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt*

Senest en måned etter at lokale forhandlinger etter 3.2 er gjennomført, skal det føres lokale forhandlinger for stillinger som i helhet får sin lønn fastsatt lokalt.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen benyttes av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

#### **3.4**      *Administrativ regulering av lederlønn*

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for øverste leder. Vurderingen skal basere seg på oppnådde resultater/kriterier utarbeidet av styret.

##### **3.4.1**      *Andre lederstillinger*

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjonene kan styret ta andre i den øverste ledelse som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk ut av Landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

Dersom det oppstår uenighet om slikt uttak i mindre virksomheter, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for den/de som er tatt ut.

Styrets vurdering er ikke gjenstand for anke.

#### **3.5**      *Andre forhandlinger*

##### **3.5.1**      *Særskilte forhandlinger*

Uavhengig av pkt. 3.2, 3.3 og 3.4 kan partene lokalt føre forhandlinger for enkeltarbeidstakere i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å beholde kvalifiserte arbeidstakere. Kommer partene ikke til enighet, iverksettes arbeidsgivers siste tilbud.

##### **3.5.2**      *Det kan videre føres forhandlinger i følgende tilfeller:*

Når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlig endrede arbeids- og ansvarsoppgaver

Når det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde.

##### **3.5.3**      *Anke*

Det henvises til § 25 pkt. 8

##### **3.5.4**      *Kompetanse*

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud .

## VEDLEGG 5 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområdet APO-Oslo.

### 1. Tjenestereiser

1.

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn
  - c) Er reisen ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid betales med ordinær timelønn.
2. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig tilsvarende antall timer en annen virkedag.
3. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstaker som er omfattet av avtale om lønns- og arbeidsvilkår for toppledere.
4. Arbeidet tid ut over ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

Med mindre annet er avtalt, gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.

### 2. Andre bestemmelser

Der det finnes bestemmelser om dekning av utgifter i forbindelse med reiser, går disse foran dette punkt.

### 3. Utenbys

I særskilte tilfeller hvor den midlertidige opprettede arbeidsplassen ligger utenfor Oslos grenser, avtales vilkår mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet basert på øvrige reisebestemmelser.

Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter som avgjør saken etter forhandlinger.

## VEDLEGG 6 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Stat.

1.

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1)
  - c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter klokken 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter tabell C, 37 1/2 timesatsen for beregnet reisetid. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter tabell C, 37 1/2 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.

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

- 3. Reisetid mellom kl. 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
- 4. Arbeidet tid ut over ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- 5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
- 6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

## VEDLEGG 7 SIKRINGSBESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Oslo.

### **Kvelds- og nattillegg (Ad. Landsoverenskomsten § 6.3)**

*40 % kvelds- og nattillegg*

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

### *Fast nattjeneste*

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

### **Sykdom (Ad. Landsoverenskomsten §§ 10 og 14)**

I tillegg til Landsoverenskomsten § 10 gjelder:

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Arbeidstakeren med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste.

### **Personalytelser og tilleggsytelser ved yrkesskade**

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av trygdeetaten som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven kap. 13.

Virksomheten tegner lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykkesskade i tjenesten, på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, på tjenestereise, ved fjernarbeid eller som følge av vold fra klient/ bruker på fritiden som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall utbetales erstatning tilsvarende lov om yrkesskade, dog minimum 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved dødsfall utbetales erstatning til ektefelle/partner/samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ved tilsvarende ulykke som medfører delvis arbeidsuførhet utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter dette kapittel enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

**Tilleggsytelser ved yrkesskade***Dekning av utgiftene*

Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal virksomheten bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.

*Tjenestefri med lønn*

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.

Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

*Attføringstiltak*

Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering. Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn såframt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.

Virksomheten tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser

*Kollektiv gruppelivsforsikring (Ad. Landsoverenskomsten § 19)*

*Merknad:*

Med virkning fra 1. mai 2006 er kollektiv gruppelivsforsikring gjort om til en personlig ordning for alle som var ansatt på dette tidspunkt. Det vil si at ordningen er lukket slik at det ikke kommer inn nye arbeidstakere på ordningen, og at den er kollektiv for de som er omfattet.

Virksomheten tegner gruppelivsforsikring for arbeidstakere som er ansatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd. Ved dødsfall utbetales et engangsbeløp til ektefelle/partner/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

Heltidsansatte:

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	10 G
51 år	9,5 G
52 år	9 G
53 år	8,5 G
54 år	8 G
55 år	7,5 G
56 år	7 G
57 år	6,5 G
58 år	6 G
59 år	5,5 G

Over 59 år      5 G

#### Deltidsansatte:

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken – dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner (se dog bokstav c)
- b) Heterofil/homofil samboer (se dog bokstav c)
- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner og samboer.
- d) Andre som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ytelse fra forsikringsordningen tilsvarende 1,5 G til dødsboet.

#### Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden

Virksomheten tegner forsikring for ulykke i fritiden for alle ansatte.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ingen forsikring.

#### Generelle forsikringsbestemmelser

Forsikringene i disse bestemmelsene skal samordnes, slik at den samlede erstatning som følge av dødsfall ikke kan overstige 18 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

Jf. § 4.6 \*) vedrørende definisjon av lønn m.v.

\*)Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt og akkordfortjeneste, jf. dog § 4.1.4, 1. og 3. ledd.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, likevel slik at dersom beregningsgrunnlaget basert på de fire forutgående uker eller etter oppsatt tjenesteplan gir høyere lønn, skal denne utbetales.

## TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

### KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

#### 1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det dersom en av partene krever det, være arbeidsmiljøutvalg.

I virksomheter som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere, kan det som i dette bilaget er avtalt om arbeidsmiljøutvalg tilpasses i avtale mellom partene, og gjøres gjeldende der dette anses hensiktsmessig.

I virksomheter som ikke har slikt arbeidsmiljøutvalg, gjøres oppgavene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3 gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 (1).

*Merknad:*

I virksomheter som etter lokal avtale har eller oppretter samarbeidsutvalg, kan arbeidsgiver og lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at samarbeidsutvalget også skal fungere som arbeidsmiljøutvalg. Ved avtale om samarbeidsutvalg gjelder bestemmelsene i dette bilaget tilsvarende.

#### 1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. I tillegg har utvalget oppgaver og ansvar som er hjemlet i denne tariffavtale.

*Begrensning av kompetanseområde*

Arbeidsmiljøutvalgets virksomhet skal foregå innen de til enhver tid vedtatte budsjett/ langtidsbudsjett for den enkelte virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål. Det skal heller ikke behandle saker som etter gjeldende tariffavtale og Hovedavtale skal behandles av arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte.

#### 1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget. Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget om virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

#### *Arbeidsgiverens representanter*

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter og vararepresentanter til utvalget. Virksomhetens daglige leder eller når virksomheten er omfattende; en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget. Som en av sine representanter kan arbeidsgiver også oppnevne et medlem fra styret. Arbeidsgivers representanter for øvrig skal ha daglig tilknytning til virksomheten.

#### *Arbeidstakernes representanter*

Er det valgt et verneombud ved virksomheten, skal vedkommende være medlem av utvalget. Er det valgt et hovedverneombud, er det denne som er medlem av utvalget. Er det flere hovedverneombud, velges en representant av og blant disse.

Arbeidstakernes representanter for øvrig velges/utpekes av og blant de organiserte arbeidstakerne etter et forholdstallsprinsipp. Det anbefales at forholdstallsprinsippet i de offentlige avtalene legges til grunn.

Vararepresentant for arbeidstakersiden velges/utpekes etter samme regler som representanter.

#### *Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær*

Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

Dersom en representant har midlertidig fravær, f. eks. ved sykdom eller permisjon, møter vararepresentant.

### **1.4 Konstituering**

Utvalget konstituerer seg selv.

Leder og nestleder utgjør et arbeidsutvalg. Arbeidsmiljøutvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet dette arbeidsutvalg skal ha.

Arbeidsgiver har sekretærfunksjonen for utvalgene. Den som arbeider med lønns- og personalsaker i virksomheten bør være utvalgets sekretær.

### **1.5 Utvalgets møter**

Utvalget holder møter når lederen eller to representanter krever det. Møtene skal, så vidt mulig, holdes i den ordinære arbeidstiden.

Dersom møtene ikke holdes i ordinær arbeidstid for den enkelte representant, avgjør arbeidsgiver om den medgåtte møtetid skal avspaseres eller kompenseres tilsvarende overtid, henholdsvis merarbeidstid. Det gjøres ved denne bestemmelse ingen endring i det som er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) og (3).

Partenes representanter har et gjensidig ansvar for å overholde informasjonsplikten om saksgrunnlaget.

**1.6 Utvalgets saksbehandling**

Det skal legges opp til en rasjonell saksbehandling. Sakene bør, så vidt mulig, behandles fortløpende og uten unødig opphold.

**1.7 Beslutningsdyktighet og avstemming***Generelt*

Utvalget kan i saker hvor det har avgjørelsesmyndighet fatte vedtak når minst halvparten av representantene for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er til stede.

Sakene avgjøres med alminnelig flertall med mindre annet følger av lov eller forskrift.

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

*Stemmelikhet ved avgjørende myndighet*

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven 7-2 (5) med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

I øvrige saker der arbeidsmiljøutvalget har avgjørende myndighet, har lederen ikke dobbeltstemme. Er det stemmelikhet skal saken tas opp i nytt møte innen 3 uker. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling sendes saken uten opphold til styret som avgjør den med bindende virkning. Avgjørelsen treffes av daglig leder dersom han/hun er gitt fullmakt, hvis ikke av styret.

## KAP. 2 STYREREPRESENTASJON

### 2.1 Generelt

Virksomheten kan, etter lov, oppdragsavtale eller vedtak av eieren være forpliktet til å ha styre (driftsstyre). Dersom det er opprettet styre for virksomheten, skal arbeidstakerne i virksomheten være representert. Dersom flere virksomheter har samme styre, skal arbeidstakere i virksomhetene være representert.

### 2.2 Lokal avtale

Dersom det i lokal avtale avtales at arbeidstakernes representant ikke har stemmerett, skal han/hun alltid ha møteplikt, tale- og forslagsrett.

### 2.3 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

Det er virksomheter som er så store at det ikke er naturlig med 1 styrerepresentant.

Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

### 2.4 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens ledelse er valgbare.

### 2.5 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

Eksempel:

Hvordan forholdstallsprinsippet benyttes illustreres med følgende: Det skal velges 3 representanter. Med utgangspunkt i organisasjonenes reelle medlemstall gjøres følgende omregning:

Organisasjon	Reelt antall medlemmer	Tellende antall medlemmer delingstall 1,4	Tellende antall medlemmer delingstall 3	Tellende antall medlemmer delingstall 5 – osv.
A	28	$(28:1,4) = 20$	$(28:3) = 9,3$	
B	21	$(21:1,4) = 15$	$(21:3) = 7$	
C	14	$(14:1,4) = 10$	$(14:3) = 4,6$	

Organisasjon A får representant nr. 1, organisasjon B får representant nr. 2 og organisasjon C får representant nr. 3. Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer – uavhengig av delingstall – som er avgjørende for representantenes fordeling.

Valgstyret har ansvar for at det gjennomføres valg, og at dette skjer på en slik måte at samtlige ansatte som kan delta i valget så vidt mulig gis anledning til å fremme forslag og avgi stemme.

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene.

Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir styrerepresentant og den neste blir vararepresentant.

## **2.6 Funksjonstid**

Representantens funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen, og der det er hensiktsmessig følge styrets funksjonstid. Valg kan ikke foretas for lengre tid enn styrets funksjonstid.

## **2.7 Igangsetting av ny virksomhet**

Ved igangsetting av ny virksomhet skal ansattes representant i (interim) styre reguleres i lokal avtale inntil det kan gjennomføres valg i henhold til bestemmelsene ovenfor.

# **KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.**

## **3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri**

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

## **3.2 Permisjon med lønn**

Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på VIRKE-området

Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for

valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)

representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.

tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

## **3.3 Permisjon uten lønn**

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

### **3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden**

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene i saker av generell karakter i arbeidstiden avholde medlemsmøter som partene er enige om er av vesentlig betydning for å gi alle rask informasjon.

### **3.5 Særlig krevende tillitsvern**

Partene kan lokalt, hvor tillitsvern pga. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

## **KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER**

### **4.1 Samarbeid**

Arbeidsgiveren og organisasjonene skal samarbeide om å utarbeide personalpolitiske retningslinjer for virksomheten.

### **4.2 Omstilling m.v. i virksomheten**

Ved omstilling, herunder driftsinnskrenkning og rasjonalisering, kan det bli nødvendig å endre ansvars- og arbeidsoppgaver for ansatte herunder at ansatte ikke kan fortsette i tidligere stilling.

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), er det viktig at arbeidsgiver gjør bruk av den kompetanse og erfaring ansatte har.

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

### **4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere**

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått høvelig arbeid

tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne tilsettes i virksomheten

### **4.4 Misbruk**

Misbruk av medikamenter, stoff og alkohol kan ved siden av å være et personlig problem, også utvikle seg til et problem for arbeidsplassen, for kolleger og for ansettelsesforholdet.

Alle berørte har en kollegial rett til ta opp slike spørsmål. Det er derfor viktig at arbeidsgiver etablerer og iverksetter rutiner slik at tiltak kommer i tide. Rehabilitering og oppfølging, for eksempel AKAN, kan være alternativ.

Partene lokalt skal drøfte slike spørsmål og kan vurdere om det er hensiktsmessig å inngå lokal avtale hvor en tar hensyn til den ansatte, øvrige arbeidstakere og virksomheten.

## **KAP. 5    PERMITTERING**

Ved permittering forutsettes det at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.









**NORSK SYKEPLEIER-  
FORBUND**

Postboks 456 Sentrum  
0104 Oslo



**NORSK SYKEPLEIERFORBUND**

Tollbugt. 22

Postboks 456 Sentrum, 0104 Oslo

Telefon: 22 04 33 04

Telefaks: 22 04 32 40

E-post: [post@sykepleierforbundet.no](mailto:post@sykepleierforbundet.no)

Internett: [www.sykepleierforbundet.no](http://www.sykepleierforbundet.no)