

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2014

Statens tariffområde



KRAV NR. 1

7. april 2014 – kl. 10.00

Innledning

Målet for statlige virksomheter er å levere befolkningen tjenester med best mulig kvalitet til riktig tid. For å klare dette må statlige virksomheter til enhver tid ha tilstrekkelig kompetanse og kapasitet i alle ledd i organisasjonen. Staten er ikke i stand til å levere trygghet og velferd til befolkningen dersom ikke den arbeidskraften som trengs er på plass. Senkes kompetansekravene reduseres også kvaliteten på tilbudene.

I Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørenes rapport av 17. februar 2014 beregnes lønnsveksten i 2013 for de fleste tariffområdene til å være noe lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet er gjennomsnittlig årslønnsvekst fra 2012 til 2013 3,9 prosent og for statens tariffområde 3,5 prosent.

Statistikk- og beregningsutvalget i staten anslår overhenget inn i 2014 til 0,8 prosent. Prisveksten i 2014 antas å bli høy. SSB har beregnet tolv måneders endringen i KPI til 2,1 prosent i februar. Teknisk beregningsutvalg anslår at KPI som årgjennomsnitt vil øke med 2,5 prosent, noe som er vesentlig høyere enn snittet for de siste ti årene. De siste fem årene har KPI i gjennomsnitt steget med 1,7 prosent årlig, mot 1,8 prosent i den foregående femårsperioden. Lønnsveksten i 2014 anslås av SSB i deres seneste anslag, 13. mars 2014, til 3,8 prosent for alle lønsmottakere under ett.

Både på bakgrunn av de faktiske lønnsveksttall i industrien/frontfaget, og nivåforskjellene mellom privat og statlig sektor for de ulike arbeidstakergruppene krever Akademikerne at oppgjøret i det statlige tariffområdet samlet ender opp med en økonomisk ramme som gjenspeiler den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt industri.

Staten er i dag den mest kompetanseintensive sektoren i Norge. Andelen med høyere akademisk utdanning i staten har økt med over 50 % i perioden 2004 – 2012, og tendensen fortsetter. Tall fra Statistikk- og beregningsutvalget i staten viser at arbeidstakere med høyere akademisk utdanning er den største gruppen.

Arbeidsstokkens sammensetning må også få betydning for statens lønnspolitikk, fordi høyt utdannet arbeidskraft i enda større grad krever sammenheng mellom jobbutførelse, ansvar, innsats og lønn. Dette er et hensyn som kun kan ivaretas lokalt.

Akademikerne mener at utfordringene må løses sammen med lokale parter på de arbeidsplassene der de oppstår. Hovedtariffavtalen forutsetter at hver virksomhet har utarbeidet en egen lønnspolitikk hvor det skal fremgå hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål. Å bygge opp riktig avlønning i den enkelte virksomhet er en prosess som tar tid. Derfor er det helt nødvendig at økonomien i oppgjøret forhandles mellom partene lokalt. Det er kun de lokale parter som kjenner sin virksomhets utfordringer og behov. Økonomisk forutsigbarhet er en forutsetning for å kunne utvikle og benytte den lokale lønnspolitikken til virksomhetens beste.

Statlig sektor er mangfoldig, og behov og utfordringer er svært ulike med tanke på å tiltrekke seg og beholde nødvendig kompetanse. Departementer, direktorater, politi- og domstoler, universiteter, NAV, forsvar og samferdselssektoren har helt ulike roller, kompetansebehov, markedssituasjon, resultat og mål krav. I en partssammensatt arbeidsgruppe nedsatt i mellomoppgjøret i 2013, «staten som attraktiv arbeidsgiver», konkluderer arbeidsgruppen med at: *«Virksomhetene i staten er så vidt forskjellige i størrelse, ansvar og oppbygning at det*

derfor ikke foreslås tiltak som gjelder staten under ett.» Dette er en viktig erkjennelse fra alle sentrale parter, og må også få betydning for hvordan lønnspolitikken i staten utformes.

Regjeringens visjon om forenkling, fornying og forbedring, må også gjøres gjeldende i lønnspolitikken. Uten tydelige grep for å fornye lønns- og forhandlingssystemet i staten blir slike visjoner tomme ord. For å lykkes i konkurransen om å beholde, utvikle og tiltrekke seg den beste arbeidskraften må avtalesystemet fornyes, og det må gjøres grep i avtalen som sikrer en forutsigbarhet for de lokale parter.

Holden III slår fast at *«også i offentlig sektor er det viktig at lønnsoppgjørene bidrar til gode tjenester og høy produktivitet. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften og gi rom for nødvendige strukturelle endringer.»* Dette er svært viktige presiseringer som alle representanter i utvalget står bak.

Styrking av produktiviteten i offentlig må skje gjennom tettere kobling mellom lønn, kompetanse, ansvar og ikke minst ledelse og prioriteringer. Lønns- og forhandlingssystemet i staten må tilpasses slik at dette blir mulig.

Siden arbeidsmarkedssituasjonen varierer både for ulike grupper og etter hvor statlige virksomheter er geografisk lokalisert, kan en ikke ta de samme grep for hele det statlige tariffområde. Det eksisterende lønnsnivået i statlige virksomheter er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer. Derfor må all økonomi fordeles i lokale kollektive forhandlinger, slik at virksomhetene gjennom sin lønnspolitikk kan legge til rette for at alle innbyggerne tilbys tilnærmet lik kvalitet på tjenestene uavhengig hvor man bor.

På bakgrunn av dette krever Akademikerne endringer i HTA i samsvar med vedlegg I.

1. Den økonomiske rammen for oppgjøret, fellesbestemmelser og pensjon/sosiale bestemmelser forhandles mellom de sentrale parter.
2. Økonomien fordeles så ut til virksomhetene, basert på KMDs beregning av virksomhetenes lønnsmasse.
3. Partene lokalt i virksomheten fullfører lønnsoppgjøret, ved å gjennomføre lokale kollektive forhandlinger. Lønnstillegg fordeles lokalt gjennom generelle tillegg, lokale gruppejusteringer og individuelle tillegg.
4. Lønnstrinn, sentrale lønnsrammer, lønns spenn og lønnsplaner opphører, og lønn oppgis i kroner.

Det tas forbehold om nye og endrede krav.

Vedlegg I

Forhandlingsbestemmelser

1. Parter

1-1. Sentralt

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Akademikerne.

1-2. Omfang

Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven, med mindre annet er avtalt.

Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn tilsatte i heltidsstilling.

Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtalen for lærlinger).

1-3. Ekstraerverv

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

2. Lønns- og forhandlingsbestemmelser

2-1. Sentrale bestemmelser

2-1-1. Første avtaleår

Forhandlinger om endringer i hovedtariffavtalen, og økonomisk ramme i henhold til pkt. 2-2-6 føres mellom hovedtariffavtalens parter, jf. pkt. 1-1.

2-1-2. Annet avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle avsetninger for 2. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan hver av partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel – med utløp tidligst 01.05. 2015.

2-1-3. Tvist

Dersom partene ikke kommer til enighet innen fristen, gjelder Tjenestetvistlovens regler.

2-1-4. Avsetning til det enkelte forhandlingssted

KMD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen.

2-2. Lokale bestemmelser

2-2-1. Parter

Forhandlingene føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og tjenestemannsorganisasjoner under hovedsammenslutningen, eventuelt underavdelinger av disse.

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

2-2-2. Lokal lønnspolitikk

Partene på det enkelte forhandlingssted skal med utgangspunkt i sine oppgaver og målsettinger utarbeide en lønnspolitikk. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Den lokale lønnspolitikken skal ivareta likelønn, midlertidig tilsatte og tilsatte i permisjon.

2-2-3. Lønnssamtale

Den enkelte arbeidstaker har rett til en årlig lønnsamtale med arbeidsgiver om kompetanse, ansvar, lønns- og karriereutvikling. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker kan oppnå bedre lønns- og karriereutvikling. Det skal føres referat fra lønnsamtalen.

2-2-4. Fastsetting av lønn

Fastsetting av lønn skjer ved tilsetting, administrative vedtak og/eller forhandlinger.

Lønnsregulering for øverste leder ved forhandlingsstedet fastsettes av overordnet myndighet. Partene kan bli enige om å unnta flere ansatte. Lønnsendringer etter dette ledd betinger dekning over virksomhetens budsjett, ut over sentralt fastsatt økonomisk ramme.

2-2-5. Forberedende møte

Før forhandlinger etter 2-2-6 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Forberedende møte skal ta utgangspunkt i forhandlingsstedets totale situasjon, avsatt økonomisk ramme og lokal lønnspolitikk. Partene skal også avtale kravfrist og møteplan for gjennomføring av forhandlingene. Dersom partene lokalt er enige om det, kan det føres preliminare forhandlinger på et lavere nivå i organisasjonen. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge frem i forkant av forhandlingene.

Det skal føres referat fra forberedende møte.

2-2-6. Årlige forhandlinger

Det skal føres forhandlinger på forhandlingsstedet/virksomheten innenfor:

- a) den sentralt avsatte økonomiske ramme
- b) midler/inntekter virksomheten avsetter

Ett eller flere av følgende elementer kan benyttes for endring av lønn:

- generelle lønnstillegg
- lønnsendringer for grupper av arbeidstakere
- Individuelle lønnstillegg.

Krav skal innen avtalt frist fremsettes skriftlig, begrunnet og i prioritert rekkefølge fra både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene. Forhandlingene føres med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Hver av partene kan be om sær møte.

Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.

Partene skal argumentere for sine prioriterte krav samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.

Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet.

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

Virkningstidspunktet er 1.mai.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 1. oktober hvert år.

Etter at forhandlingene er gjennomført skal det avholdes et evalueringsmøte.

I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

Arbeidsgiverrepresentanter og representanter i organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og når det skjer skal motparten på høyere nivå varsles.

2-2-7. Forhandlinger på særlig grunnlag

Berørte parter kan i tariffperioden gjennomføre lokale forhandlinger med bakgrunn i følgende:

- a) Det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillings/arbeidstakerens lønn. Det skal i rimelig grad tas hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

- b) Lønnsøkning for arbeidstakere det er særlige vansker med å rekruttere eller for å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.
- c) Når virksomhetens behov tilsier det kan det opptas drøftinger om lønnsøkning til en eller flere arbeidstakere dersom minst en av partene mener det er grunnlag for dette.

Oppnås ikke enighet etter b) og c) kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter tilsetting, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting, vurdere arbeidstakerens lønnplassering på ny.

2-2-8. Protokoll

Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. I protokollen skal tid og sted for møtene, navn på partene og deres representanter, sluttresultatet og virkningstidspunkt fremgå.

Dersom en av partene krever det skal også fremlagte dokumenter tas med.

Dersom partene ikke kommer til enighet, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene fremgå av protokollen. Partene kan hver for seg kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelser og forutsetninger for de standpunkter de har tatt.

Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2-2-9. Tvist

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, jf. 2-2-6 og 2-2-7 a), avgjøres tvisten av en lokal nemnd. Nemnda sammensettes med en nøytral leder og en fra hver av partene. Begge parter skal sende inn sine prosesskriv til nemndsleder innen 14 dager.

Tvisten skal være avgjort senest innen 2 måneder etter dato for signert bruddprotokoll i forhandlingene.

Fellesbestemmelser

§ 1 Generelt - NY

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

§ 2. Definisjoner - NY

2-1. Grunnlønn

Brutto lønn pr år eksklusiv faste tillegg, variable tillegg og overtidstillegg.

2-2. Fastlønn

Grunnlønn inklusiv faste tillegg.

2-2. Årslønn

Brutto lønn pr. år inklusiv faste og variable tillegg, eksklusiv overtidstillegg.

2-3. Månedslønn

Månedslønn er fastlønn dividert med 12.

2-4. Daglønn

Daglønn er lønn pr. måned dividert med 30.

2-5. Timelønn

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra fastlønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

Timelønn etter §§ 13, 15 og 16 er grunnlønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt.

2-6. Overtidstillegg

Overtidstillegg er 50 % av timelønn. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønn.

2-7. Virksomhet

Med virksomhet/driftsenhet legges samme definisjon til grunn som i hovedavtalen § 40.

2-8. Samboere

Som samboere regnes:

- to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
- to personer med felles barn og felles bolig. Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskadeforsikringsloven. KMD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.

2-9. Deltidstilsatte

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

§§ 3-6 utgår

§ 7 Arbeidstid

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

Det skal framgå av arbeidsavtalen hvordan timene fordeles på de 5 ukedagene.

2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det **forhandles i henhold til hovedavtalens regler avtales** arbeidstidsordninger i samsvar med dette. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner. Se for øvrig Statens personalhåndbok, pkt. 7.3.7 note 2.
3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For den alminnelige arbeidstid på søn- og helge- dager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede. For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtids- tillegget (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 lør- dager, søn- og helgedager.
7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer pr. døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid kan gis som: a) enkeltfridager b) sammenhengende fridager c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/ eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges KMD og hovedsammenslutningene til godkjennelse før ordningene trer i kraft. Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
9. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en

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

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

1.
 - a) Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1). **Reisetid utover den alminnelige arbeidstid på hverdager som medfører samlet arbeidet tid på mer enn 12 timer, godtgjøres (2:1)**
 - c) **Reisetid for arbeidstakere som har reise som nødvendig del av sitt yrke og hvor dette foregår utenom alminnelig arbeidstid, regnes fullt ut som arbeidstid.**
 - d) Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1). **Reisetid utover den alminnelige arbeidstid på frilørdag, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl 12. på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag som medfører samlet arbeidet tid på mer enn 12 timer, godtgjøres (2:1)**
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som er nevnt i nr. 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter timesatsen for beregnet reisetid.

Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.

Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig 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 i ledende stilling eller i særlig

uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

§ 9 Lønnsutbetaling

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

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

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

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens Pensjonskasse, skal ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal

ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

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

§11 Lønnundersykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn etter §18 nr. 1,2 og 3, §19, §20, §22 og §24 nr. 3 menes fastlønn, jf. § 2-2, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.
2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketryktdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og

ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering, som benyttes i virksomheten.

3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager). **Dersom en arbeidstaker i løpet av en måned fungerer som stedfortreder for en høyere stilling i 8 dager eller mer, utbetales stedfortredelsesgodtgjørelse for de aktuelle dagene.**
4. KMD kan gi nærmere regler etter drøfting med tjenestemennenes hovedsammenslutninger.

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). 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). Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

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

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

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

§ 14 Ukentlig fritid

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

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.

Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges KMD og berørte hovedsammenslutninger til godkjenning.

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

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

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

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til **50 %** av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales **et tillegg på 8 %** pr. arbeidet **klokke-time**.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på **16 %** pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse: Fra kl. 06.00 - 20.00 kr 4,00 pr. løpende time. Fra kl. 20.00 - 06.00 kr 8,00 pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr 110,00 pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfarts- dag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfram tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfram det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

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

lokalt avtales fravik fra hovedregelen. Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten. For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsene § 15 nr. 5 pr. løpende time.
4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8 - 19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønnsretten i nr. 1 ovenfor. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager, skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.
3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig tilsatt, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

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

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

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

§ 20 Omsorg for barn

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært

alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.

5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

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

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

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

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger kroner 275 500. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befall skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/ stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

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

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - A. Ektefelle eller samboer: 10 G.
 - B. Hvert barn under 25 år: 4 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7 og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 3 G til dødsboet.
6. KMD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigs- pensjonslovgivningen».

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

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

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

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

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

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

KMD fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes

erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende. Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte: 15-29 % medisinsk invaliditet 1 G 30-70 % medisinsk invaliditet 2 G Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G
9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskedeforsikringsloven § 5 til grunn. Med virkning fra 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.
11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelse etter § 23. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.
12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskedeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler. Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskedeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjons- kasse.

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

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i

offentlige tjenstepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjongivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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

4.2.1 AFP 62-67 år

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

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

4.2.2 AFP 65-67 år

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

4.2.3 Avkortningsregler

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

4.2.4 Delpensjon

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

4.2.5 Særaldersgrenser

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

4.2.6 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller

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

4.2.7 Regulering

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

4.3 Variable tillegg

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

5 Diverse

5.4 Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil **2 mill.** kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av KMD.

5.5 OU-midler

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (Avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av **grunn**lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at det trekkes kr. 300,- i lønn pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.6 Kompetanseutvikling

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

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

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

Det settes av **27** mill. kroner for å stimulere til utviklingstiltak, som skal gi virksomhetene **og de ansatte** ny kompetanse **bla** innen:

– Større mangfold blant arbeidstakerne og oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv.

– Organisasjons- og ledelsesutvikling for økt involvering av medarbeidere/tillitsvalgte, herunder prosjekter for lokal personal- og lønnspolitikk, læring på arbeidsplassen, utvikling av metoder og verktøy for kompetanse- og karriereutvikling og utvikling av lærende

organisasjoner.

– Arbeid for å hindre utstøting og tilrettelegge for at arbeidstakere kan fortsette i aktivt arbeid.

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

KMD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen. Partene vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.6.1 Samarbeidskompetanse og medbestemmelse

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeids- relasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene i virksomheten. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverk.

Det avsettes **8 mill.** kroner til videreføring av felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og de tillitsvalgte i samarbeidskompetanse og medbestemmelse. **Av dette avsettes inntil 2 mill. til drift av Htv-omstillingsvirksomhet.**

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

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

5.7 Omstilling og effektivisering i staten

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

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

5.8 Inn i tariffområdet

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

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

3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre inneholde opplysninger om at hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.
4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varselet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjonen/e er medlem av.
5. ~~Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer m.v., skal KMD og hovedsammenslutningene oppta forhandlinger i h.h.t pkt. 1.4.~~ Den enkelte arbeidstaker skal, så langt det er mulig, innplasseres i eksisterende stillings**betegnelser**.
6. Ingen skal ~~ved innplassering~~ gå ned i lønn. Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Ved overføring nevnt under punkt 1 foretas drøftelser om innplassering på hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale m.v., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom KMD og hovedsammenslutningene.

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

5.9 Seniorpolitiske tiltak

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

5.9.1 Staten

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

Fra 62 år:

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

Deltidstilsatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter

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

5.9.2 Reduksjon i leseplikt i statlige grunn- og videregående skoler

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

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

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

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

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

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

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

Merknad

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

6 Avtalefestet ferie

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

1. Partene er enige om å forskuttere den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstaker har rett til fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Dersom det blir besluttet å innføre den resterende del av den femte ferieuken som en alminnelig ordning, jf. ferieloven § 15, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
4. Feriepenger for den resterende del av den femte ferieuken beregnes og utbetales i samsvar med inngått avtale mellom de sentrale parter.
5. Den alminnelige proSENTSATS for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Dersom det blir besluttet å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at de ovennevnte proSENTSATSER for opptjeningsåret legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

6. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette, jf. ferieloven § 6 nr. 2.
7. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

8. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengene.
9. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, og på en slik måte at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter vil oppfordre lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til effektiv tjenesteproduksjon og et godt servicetilbud til publikum blir ivaretatt, for eksempel ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske, jule- og nyttårshelgen.
10. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
11. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.
12. For grupper av arbeidstakere hvor ferie etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle virksomheter avtales nærmere mellom partene.
13. Ordningen med avtalefestet ferie for stillinger i statlige grunn- og videregående skoler skal gjennomføres på følgende måte:

De avtalefestede feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger øker, og anses avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai 2014 og gjelder til og med 30. april 2016.

8 Rettstvist

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

PENSJONSGIVENDE VARIABLE TILLEGG IVERKSATT 01.08.1993
(gjeldende fra 01.05.2002)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

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

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

1. Det pensjonsgivende tillegg knyttes til **fastlønn**.
2. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn **kroner 6400**, tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
3. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn **kroner 56000**.

Vedlegg II – Andre krav

Nye forhandlingssteder

- Statens sivilrettsforvaltning
- Sentralskattekontoret for storbedrifter
- Pasientskadenemnda

Arbeidstaker som konkurrerer seg til stilling i staten utenfor naturlig dagpendleravstand, kan tilstås pendlerrettigheter i inntil 2 år jfr. 9.7 i SPH, Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested.