

Landsoverenskomst for virksomheter



LANDSOVERENSKOMST

FOR

VIRKSOMHETER

1. MAI 2014 – 30. APRIL 2016

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 Virke - LO og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Fagforbundet

Norsk Tjenestemannslag

Fellesorganisasjonen (FO)

Skolenes Landsforbund

Musikernes Fellesorganisasjon

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

Delta

STAFO

Parat

Negotia

Bibliotekarforbundet

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

Norsk Radiografforbund

Det Norske Maskinistforbund

Econa

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.

INNHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|--------------|
| FORORD | - 2 - |
| DEL I HOVEDAVTALEN | - 6 - |
| DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER | - 6 - |
| § 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 MV. | - 21 - |
| § 27 LØNNBESTEMMELSER MV. | - 21 - |
| § 28 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER | - 21 - |
| § 29 RETT TIL ÅRLIG SAMTALE | - 22 - |
| § 30 HUK-FONDET | - 22 - |
| § 31 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR | - 22 - |

VEDLEGG

| | | |
|---|--------------------------------------|---------------|
| VEDLEGG 1 | ETTER- OG VIDEREUTDANNING | - 23 - |
| VEDLEGG 2 | SKIFT OG TURNUS | - 25 - |
| VEDLEGG 3 | AD. §26 LØNNBESTEMMELSER MV. | - 29 - |
| VEDLEGG 4 | AD. § 27 LØNNBESTEMMELSER MV. | - 62 - |
| VEDLEGG 5 | SÆRSKILTE BESTEMMELSER | - 73 - |
| VEDLEGG 6 | SÆRSKILTE BESTEMMELSER | - 74 - |
| VEDLEGG 7 | SIKRINGSBESTEMMELSER | - 75 - |
| TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I) | | - 79 - |
| KAP. 1 | ARBEIDSMILJØUTVALG | - 79 - |
| KAP. 2 | STYREREPRÆSENTASJON | - 82 - |
| KAP. 3 | TJENESTEFRI MV. | - 83 - |
| KAP. 4 | PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER | - 84 - |
| KAP. 5 | PERMITTERING | - 85 - |

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 mv.

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 uforutsette bestemmelser i lov.

§ 3 DEFINISJONER

1. Overtidsgodtgjørelse

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

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 OMPLOSSERING

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.

Fører 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. Attføringsiltak

For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringsiltak 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 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 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 svangerskapspengene 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 pensjongs-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. Retten utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

Merknad:

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

6. Varsel

Arbeidstaker som ønsker å avvikle 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 yrkesskedeforsikring**

Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskedeforsikring 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 YTELSER VED YRKESKADE

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 innom 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 feriedager 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 mv.

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 avvike 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 ivaretatt, 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 arbeidede 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 Riksmekler. 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 Riksmekler.

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.

Føringer

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 MV.

Det vises til vedlegg 3.

§ 27 LØNNSBESTEMMELSER MV.

Det vises til vedlegg 4.

§ 28 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK eller KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i tariffavtale eller administrative ordninger for hhv KS- og statsområdet.

§ 29 RETT TIL ÅRLIG SAMTALE

Arbeidstakere har rett til årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

§ 30 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.

§ 31 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2014 til 30. april 2016 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 2015.

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 ivaretatt 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 (ukefridag) 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 en ny turnusfri dag. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter 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 mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 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 natttjeneste, 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 arbeidede 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 MV.

KAP 1 LØNNSYSTEM

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

Hovedlønnstabell per 1. mai 2014 - se bilag 1

Tilleggslønnstabell per 1. mai 2014 - se bilag 2

Hjelpetabeller for timelønn - utarbeides etter behov.

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer per 1. juli 2014 - se bilag 3

1.3.2 Lønnsplaner per 1. juli 2014 - 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 lønnplasseringer*

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger pr 1. juli 2014 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 lønsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- c) Stillinger/arbeidstakere kan omgjøres til ny stillingskode.
- d) Tilstå tilleggs ansiennitet.
- e) Tilstå tillegg etter B-tabellen og kronetillegg.
- f) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i.

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

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

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 Riksmekler.

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. 1.4.3.

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

Lønnsystemet 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 lønnsystemet skal brukes - og hvilke lønnsmessige 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 2014 er innarbeidet. Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådd 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 lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- 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 tilleggs ansiennitet
- 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 MV.

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 lønns plasseringen. Ved lønns plassering 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.
 - tilleggs ansiennitet som gis etter reglene i pkt. 4.1 nr. 7.
7. Tilleggs ansiennitet er:
 - ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetning utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
 - bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger

4.2 Innplassering på lønnsplan og opprykk

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnsspenn 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 tilsetning 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 deltidsstilling til heltidsstilling.
3. Tilleggs ansiennitet kan gis som beskrevet i pkt. 4.1 nr. 7. Tilleggs ansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

4.4 Godskrivningsregler

Ved tilsetning 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 lønnsplan 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 tilsetning i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetning 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 lønnsplan.

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 2014

HOVEDLØNNSTABELL

Lønninger gjeldende fra 1. mai 2014

| Lønns- trinn | 1 | | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | 11 |
|-----------------|------------|-----------|----------|------------------|---------|-----------|-----------|----------|-----------------|---------------------------|--------|-------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|----|--|----|
| | Bruttolønn | | | Pensjonsinnskudd | | Nettolønn | | | Lønns- trinn | Overtids- godtgjørelse | | 45% natt- tidskompensasjon | | | | | | | | | | |
| | Pr. år | Pr. mnd. | Pr. dag | Pr. år | Pr. mnd | Pr. år | Pr. mnd | Pr. dag | | 50 % | 100 % | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 286 200 | 23 850,00 | 795,00 | 5 724,00 | 477,00 | 280 476 | 23 373,00 | 779,10 | 19 | 232,10 | 309,40 | 69,60 | | | | | | | | | | |
| 20 | 289 700 | 24 141,70 | 804,70 | 5 794,00 | 482,80 | 283 906 | 23 658,80 | 788,60 | 20 | 234,90 | 313,20 | 70,50 | | | | | | | | | | |
| 21 | 293 300 | 24 441,70 | 814,70 | 5 866,00 | 488,80 | 287 434 | 23 952,80 | 798,40 | 21 | 237,80 | 317,10 | 71,30 | | | | | | | | | | |
| 22 | 296 900 | 24 741,70 | 824,70 | 5 938,00 | 494,80 | 290 962 | 24 246,80 | 808,20 | 22 | 240,70 | 321,00 | 72,20 | | | | | | | | | | |
| 23 | 300 600 | 25 050,00 | 835,00 | 6 012,00 | 501,00 | 294 588 | 24 549,00 | 818,30 | 23 | 243,70 | 325,00 | 73,10 | | | | | | | | | | |
| 24 | 304 500 | 25 375,00 | 845,80 | 6 090,00 | 507,50 | 298 410 | 24 867,50 | 828,90 | 24 | 246,90 | 329,20 | 74,10 | | | | | | | | | | |
| 25 | 308 500 | 25 708,30 | 856,90 | 6 170,00 | 514,10 | 302 330 | 25 194,20 | 839,80 | 25 | 250,10 | 333,50 | 75,00 | | | | | | | | | | |
| 26 | 312 600 | 26 050,00 | 868,30 | 6 252,00 | 521,00 | 306 348 | 25 529,00 | 851,00 | 26 | 253,50 | 337,90 | 76,00 | | | | | | | | | | |
| 27 | 316 400 | 26 366,70 | 878,90 | 6 328,00 | 527,30 | 310 072 | 25 839,30 | 861,30 | 27 | 256,50 | 342,10 | 77,00 | | | | | | | | | | |
| 28 | 320 200 | 26 683,30 | 889,40 | 6 404,00 | 533,60 | 313 796 | 26 149,70 | 871,70 | 28 | 259,60 | 346,20 | 77,90 | | | | | | | | | | |
| 29 | 323 900 | 26 991,70 | 899,70 | 6 478,00 | 539,80 | 317 422 | 26 451,80 | 881,70 | 29 | 262,60 | 350,20 | 78,80 | | | | | | | | | | |
| 30 | 327 700 | 27 308,30 | 910,30 | 6 554,00 | 546,10 | 321 146 | 26 762,20 | 892,10 | 30 | 265,70 | 354,30 | 79,70 | | | | | | | | | | |
| 31 | 331 300 | 27 608,30 | 920,30 | 6 626,00 | 552,10 | 324 674 | 27 056,20 | 901,90 | 31 | 268,60 | 358,20 | 80,60 | | | | | | | | | | |
| 32 | 335 200 | 27 933,30 | 931,10 | 6 704,00 | 558,60 | 328 496 | 27 374,70 | 912,50 | 32 | 271,80 | 362,40 | 81,50 | | | | | | | | | | |
| 33 | 339 000 | 28 250,00 | 941,70 | 6 780,00 | 565,00 | 332 220 | 27 685,00 | 922,80 | 33 | 274,90 | 366,50 | 82,50 | | | | | | | | | | |
| 34 | 343 000 | 28 583,30 | 952,80 | 6 860,00 | 571,60 | 336 140 | 28 011,70 | 933,70 | 34 | 278,10 | 370,80 | 83,40 | | | | | | | | | | |
| 35 | 347 000 | 28 916,70 | 963,90 | 6 940,00 | 578,30 | 340 060 | 28 338,30 | 944,60 | 35 | 281,40 | 375,10 | 84,40 | | | | | | | | | | |
| 36 | 351 200 | 29 266,70 | 975,60 | 7 024,00 | 585,30 | 344 176 | 28 681,30 | 956,00 | 36 | 284,80 | 379,70 | 85,40 | | | | | | | | | | |
| 37 | 355 700 | 29 641,70 | 988,10 | 7 114,00 | 592,80 | 348 586 | 29 048,80 | 968,30 | 37 | 288,40 | 384,50 | 86,50 | | | | | | | | | | |
| 38 | 360 300 | 30 025,00 | 1 000,80 | 7 206,00 | 600,50 | 353 094 | 29 424,50 | 980,80 | 38 | 292,10 | 389,50 | 87,60 | | | | | | | | | | |
| 39 | 364 900 | 30 408,30 | 1 013,60 | 7 298,00 | 608,10 | 357 602 | 29 800,20 | 993,30 | 39 | 295,90 | 394,50 | 88,80 | | | | | | | | | | |
| 40 | 369 800 | 30 816,70 | 1 027,20 | 7 396,00 | 616,30 | 362 404 | 30 200,30 | 1 006,70 | 40 | 299,80 | 399,80 | 90,00 | | | | | | | | | | |
| 41 | 374 700 | 31 225,00 | 1 040,80 | 7 494,00 | 624,50 | 367 206 | 30 600,50 | 1 020,00 | 41 | 303,80 | 405,10 | 91,10 | | | | | | | | | | |
| 42 | 380 300 | 31 691,70 | 1 056,40 | 7 606,00 | 633,80 | 372 694 | 31 057,80 | 1 035,30 | 42 | 308,40 | 411,10 | 92,50 | | | | | | | | | | |
| 43 | 385 700 | 32 141,70 | 1 071,40 | 7 714,00 | 642,80 | 377 986 | 31 498,80 | 1 050,00 | 43 | 312,70 | 417,00 | 93,80 | | | | | | | | | | |
| 44 | 391 600 | 32 633,30 | 1 087,80 | 7 832,00 | 652,60 | 383 768 | 31 980,70 | 1 066,00 | 44 | 317,50 | 423,40 | 95,30 | | | | | | | | | | |
| 45 | 397 300 | 33 108,30 | 1 103,60 | 7 946,00 | 662,10 | 389 354 | 32 446,20 | 1 081,50 | 45 | 322,10 | 429,50 | 96,60 | | | | | | | | | | |
| 46 | 403 300 | 33 608,30 | 1 120,30 | 8 066,00 | 672,10 | 395 234 | 32 936,20 | 1 097,90 | 46 | 327,00 | 436,00 | 98,10 | | | | | | | | | | |
| 47 | 409 700 | 34 141,70 | 1 138,10 | 8 194,00 | 682,80 | 401 506 | 33 458,80 | 1 115,30 | 47 | 332,20 | 442,90 | 99,70 | | | | | | | | | | |
| 48 | 416 200 | 34 683,30 | 1 156,10 | 8 324,00 | 693,60 | 407 876 | 33 989,70 | 1 133,00 | 48 | 337,50 | 449,90 | 101,20 | | | | | | | | | | |
| 49 | 423 000 | 35 250,00 | 1 175,00 | 8 460,00 | 705,00 | 414 540 | 34 545,00 | 1 151,50 | 49 | 343,00 | 457,30 | 102,90 | | | | | | | | | | |
| 50 | 429 700 | 35 808,30 | 1 193,60 | 8 594,00 | 716,10 | 421 106 | 35 092,20 | 1 169,70 | 50 | 348,40 | 464,50 | 104,50 | | | | | | | | | | |
| 51 | 436 600 | 36 383,30 | 1 212,80 | 8 732,00 | 727,60 | 427 868 | 35 655,70 | 1 188,50 | 51 | 354,00 | 472,00 | 106,20 | | | | | | | | | | |
| 52 | 443 900 | 36 991,70 | 1 233,10 | 8 878,00 | 739,80 | 435 022 | 36 251,80 | 1 208,40 | 52 | 359,90 | 479,90 | 108,00 | | | | | | | | | | |
| 53 | 451 500 | 37 625,00 | 1 254,20 | 9 030,00 | 752,50 | 442 470 | 36 872,50 | 1 229,10 | 53 | 366,10 | 488,10 | 109,80 | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014-2016

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 9 | 10 | 11 |
|-----------------|------------|-----------|-----------|------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|---------------------------|----------|---|
| Lønns- trinn | Bruttolønn | | | Pensjonsinnskudd | | Nettolønn | | | Lønns- trinn | Overtids- godtgjørelse | | 45% natt- tidskompensasjon ⁵⁾ |
| | Pr. år | Pr. mnd. | Pr. dag | Pr. år | Pr. mnd. | Pr. år | Pr. mnd. | Pr. dag | | 50 % | 100 % | |
| | 54 | 458 800 | 38 233,30 | 1 274,40 | 9 176,00 | 764,60 | 449 624 | 37 468,70 | | 1 249,00 | 54 | |
| 55 | 466 800 | 38 900,00 | 1 296,70 | 9 336,00 | 778,00 | 457 464 | 38 122,00 | 1 270,70 | 55 | 378,50 | 504,60 | 113,50 |
| 56 | 474 500 | 39 541,70 | 1 318,10 | 9 490,00 | 790,80 | 465 010 | 38 750,80 | 1 291,70 | 56 | 384,70 | 513,00 | 115,40 |
| 57 | 482 800 | 40 233,30 | 1 341,10 | 9 656,00 | 804,60 | 473 144 | 39 428,70 | 1 314,30 | 57 | 391,50 | 521,90 | 117,40 |
| 58 | 491 400 | 40 950,00 | 1 365,00 | 9 828,00 | 819,00 | 481 572 | 40 131,00 | 1 337,70 | 58 | 398,40 | 531,20 | 119,50 |
| 59 | 500 300 | 41 691,70 | 1 389,70 | 10 006,00 | 833,80 | 490 294 | 40 857,80 | 1 361,90 | 59 | 405,60 | 540,90 | 121,70 |
| 60 | 509 100 | 42 425,00 | 1 414,20 | 10 182,00 | 848,50 | 498 918 | 41 576,50 | 1 385,90 | 60 | 412,80 | 550,40 | 123,80 |
| 61 | 518 800 | 43 233,30 | 1 441,10 | 10 376,00 | 864,60 | 508 424 | 42 368,70 | 1 412,30 | 61 | 420,60 | 560,90 | 126,20 |
| 62 | 528 800 | 44 066,70 | 1 468,90 | 10 576,00 | 881,30 | 518 224 | 43 185,30 | 1 439,50 | 62 | 428,80 | 571,70 | 128,60 |
| 63 | 539 200 | 44 933,30 | 1 497,80 | 10 784,00 | 898,60 | 528 416 | 44 034,70 | 1 467,80 | 63 | 437,20 | 582,90 | 131,20 |
| 64 | 549 400 | 45 783,30 | 1 526,10 | 10 988,00 | 915,60 | 538 412 | 44 867,70 | 1 495,60 | 64 | 445,50 | 593,90 | 133,60 |
| 65 | 559 600 | 46 633,30 | 1 554,40 | 11 192,00 | 932,60 | 548 408 | 45 700,70 | 1 523,40 | 65 | 453,70 | 605,00 | 136,10 |
| 66 | 569 700 | 47 475,00 | 1 582,50 | 11 394,00 | 949,50 | 558 306 | 46 525,50 | 1 550,90 | 66 | 461,90 | 615,90 | 138,60 |
| 67 | 580 300 | 48 358,30 | 1 611,90 | 11 606,00 | 967,10 | 568 694 | 47 391,20 | 1 579,70 | 67 | 470,50 | 627,40 | 141,20 |
| 68 | 590 300 | 49 191,70 | 1 639,70 | 11 806,00 | 983,80 | 578 494 | 48 207,80 | 1 606,90 | 68 | 478,60 | 638,20 | 143,60 |
| 69 | 601 700 | 50 141,70 | 1 671,40 | 12 034,00 | 1 002,80 | 589 666 | 49 138,80 | 1 638,00 | 69 | 487,90 | 650,50 | 146,40 |
| 70 | 613 500 | 51 125,00 | 1 704,20 | 12 270,00 | 1 022,50 | 601 230 | 50 102,50 | 1 670,10 | 70 | 497,40 | 663,20 | 149,20 |
| 71 | 628 200 | 52 350,00 | 1 745,00 | 12 564,00 | 1 047,00 | 615 636 | 51 303,00 | 1 710,10 | 71 | 509,40 | 679,10 | 152,80 |
| 72 | 639 500 | 53 291,70 | 1 776,40 | 12 790,00 | 1 065,80 | 626 710 | 52 225,80 | 1 740,90 | 72 | 518,50 | 691,40 | 155,60 |
| 73 | 650 800 | 54 233,30 | 1 807,80 | 13 016,00 | 1 084,60 | 637 784 | 53 148,70 | 1 771,60 | 73 | 527,70 | 703,60 | 158,30 |
| 74 | 662 700 | 55 225,00 | 1 840,80 | 13 254,00 | 1 104,50 | 649 446 | 54 120,50 | 1 804,00 | 74 | 537,30 | 716,40 | 161,20 |
| 75 | 675 500 | 56 291,70 | 1 876,40 | 13 510,00 | 1 125,80 | 661 990 | 55 165,80 | 1 838,90 | 75 | 547,70 | 730,30 | 164,30 |
| 76 | 693 200 | 57 766,70 | 1 925,60 | 13 864,00 | 1 155,30 | 679 336 | 56 611,30 | 1 887,00 | 76 | 562,10 | 749,40 | 168,60 |
| 77 | 710 400 | 59 200,00 | 1 973,30 | 14 208,00 | 1 184,00 | 696 192 | 58 016,00 | 1 933,90 | 77 | 576,00 | 768,00 | 172,80 |
| 78 | 733 300 | 61 108,30 | 2 036,90 | 14 666,00 | 1 222,10 | 718 634 | 59 886,20 | 1 996,20 | 78 | 594,60 | 792,80 | 178,40 |
| 79 | 756 500 | 63 041,70 | 2 101,40 | 15 130,00 | 1 260,80 | 741 370 | 61 780,80 | 2 059,40 | 79 | 613,40 | 817,80 | 184,00 |
| 80 | 779 600 | 64 966,70 | 2 165,60 | 15 592,00 | 1 299,30 | 764 008 | 63 667,30 | 2 122,20 | 80 | 632,10 | 842,80 | 189,60 |
| 81 | 802 400 | 66 866,70 | 2 228,90 | 16 048,00 | 1 337,30 | 786 352 | 65 529,30 | 2 184,30 | 81 | 650,60 | 867,50 | 195,20 |
| 82 | 824 400 | 68 700,00 | 2 290,00 | 16 488,00 | 1 374,00 | 807 912 | 67 326,00 | 2 244,20 | 82 | 668,40 | 891,20 | 200,50 |
| 83 | 846 300 | 70 525,00 | 2 350,80 | 16 926,00 | 1 410,50 | 829 374 | 69 114,50 | 2 303,80 | 83 | 686,20 | 914,90 | 205,90 |
| 84 | 868 300 | 72 358,30 | 2 411,90 | 17 366,00 | 1 447,10 | 850 934 | 70 911,20 | 2 363,70 | 84 | 704,00 | 938,70 | 211,20 |
| 85 | 895 900 | 74 658,30 | 2 488,60 | 17 918,00 | 1 493,10 | 877 982 | 73 165,20 | 2 438,80 | 85 | 726,40 | 968,50 | 217,90 |
| 86 | 923 200 | 76 933,30 | 2 564,40 | 18 464,00 | 1 538,60 | 904 736 | 75 394,70 | 2 513,20 | 86 | 748,50 | 998,10 | 224,60 |
| 87 | 950 900 | 79 241,70 | 2 641,40 | 19 018,00 | 1 584,80 | 931 882 | 77 656,80 | 2 588,60 | 87 | 771,00 | 1 028,00 | 231,30 |
| 88 | 972 700 | 81 058,30 | 2 701,90 | 19 454,00 | 1 621,10 | 953 246 | 79 437,20 | 2 647,90 | 88 | 788,70 | 1 051,60 | 236,60 |
| 89 | 994 700 | 82 891,70 | 2 763,10 | 19 894,00 | 1 657,80 | 974 806 | 81 233,80 | 2 707,80 | 89 | 806,50 | 1 075,40 | 242,00 |
| 90 | 1 016 700 | 84 725,00 | 2 824,20 | 20 334,00 | 1 694,50 | 996 366 | 83 030,50 | 2 767,70 | 90 | 824,40 | 1 099,10 | 247,30 |
| 91 | 1 038 800 | 86 566,70 | 2 885,60 | 20 776,00 | 1 731,30 | 1 018 024 | 84 835,30 | 2 827,80 | 91 | 842,30 | 1 123,00 | 252,70 |
| 92 | 1 060 700 | 88 391,70 | 2 946,40 | 21 214,00 | 1 767,80 | 1 039 486 | 86 623,80 | 2 887,50 | 92 | 860,00 | 1 146,70 | 258,00 |
| 93 | 1 082 600 | 90 216,70 | 3 007,20 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 061 392 | 88 449,30 | 2 948,30 | 93 | 877,80 | 1 170,40 | 263,30 |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014-2016

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 9 | 10 | 11 |
|-----------------|------------|------------|-----------|------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------------|---------------------------|----------|-------------------------------|
| Lønns- trinn | Bruttolønn | | | Pensjonsinnskudd | | Nettolønn | | | Lønns- trinn | Overtids- godtgjørelse | | 45% natt- tidskompensasjon |
| | Pr. år | Pr. mnd. | Pr. dag | Pr. år | Pr. mnd | Pr. år | Pr. mnd | Pr. dag | | 50 % | 100 % | |
| | 94 | 1 104 600 | 92 050,00 | 3 068,30 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 083 392 | 90 282,70 | 3 009,40 | 94 | 895,60 | 1 194,20 |
| 95 | 1 126 700 | 93 891,70 | 3 129,70 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 105 492 | 92 124,30 | 3 070,80 | 95 | 913,50 | 1 218,10 | 274,10 |
| 96 | 1 148 200 | 95 683,30 | 3 189,40 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 126 992 | 93 916,00 | 3 130,50 | 96 | 931,00 | 1 241,30 | 279,30 |
| 97 | 1 169 700 | 97 475,00 | 3 249,20 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 148 492 | 95 707,70 | 3 190,30 | 97 | 948,40 | 1 264,50 | 284,50 |
| 98 | 1 191 300 | 99 275,00 | 3 309,20 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 170 092 | 97 507,70 | 3 250,30 | 98 | 965,90 | 1 287,90 | 289,80 |
| 99 | 1 211 900 | 100 991,70 | 3 366,40 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 190 692 | 99 224,30 | 3 307,50 | 99 | 982,60 | 1 310,20 | 294,80 |
| 100 | 1 232 500 | 102 708,30 | 3 423,60 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 211 292 | 100 941,00 | 3 364,70 | 100 | 999,30 | 1 332,40 | 299,80 |
| 101 | 1 253 100 | 104 425,00 | 3 480,80 | 21 208,00 | 1 767,30 | 1 231 892 | 102 657,70 | 3 421,90 | 101 | 1 016,00 | 1 354,70 | 304,80 |

AD § 26 BILAG 2 TIL VEDLEGG 3: TILLEGGLØNNSTABELL PER 1. MAI 2014

| Lønns- trinn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Lønns- trinn | 9 | 10 | 11 |
|-----------------|------------|----------|--------|------------------|--------|-----------|----------|--------|-----------------|----------------------|-------|------------------------|
| | Bruttolønn | | | Pensjonsinnskudd | | Nettolønn | | | | Overtidsgodtgjørelse | | 45% natt- tidskomp. |
| | Pr.år | Pr.mnd | Pr.dag | Pr.år | Pr.mnd | Pr.år | Pr.mnd | Pr.dag | | 50 % | 100 % | |
| 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 |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014-2016

| Lønns- trinn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Lønns- trinn | 9 | 10 | 11 |
|-----------------|------------|----------|--------|------------------|--------|-----------|----------|--------|-----------------|----------------------|-------|------------------------|
| | Bruttolønn | | | Pensjonsinnskudd | | Nettolønn | | | | Overtidsgodtgjørelse | | 45% natt- tidskomp. |
| | Pr.år | Pr.mnd | Pr.dag | Pr.år | Pr.mnd | Pr.år | Pr.mnd | Pr.dag | | 50 % | 100 % | |
| 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 |
| 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 |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014-2016

| Lønns- trinn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Lønns- trinn | 9 | 10 | 11 |
|-----------------|------------|----------|--------|------------------|--------|-----------|----------|--------|-----------------|----------------------|-------|------------------------|
| | Bruttolønn | | | Pensjonsinnskudd | | Nettolønn | | | | Overtidsgodtgjørelse | | 45% natt- tidskomp. |
| | Pr.år | Pr.mnd | Pr.dag | Pr.år | Pr.mnd | Pr.år | Pr.mnd | Pr.dag | | 50 % | 100 % | |
| 81 | 64 800 | 5 400,00 | 180,00 | 1 296 | 108,00 | 63 504 | 5 292,00 | 176,40 | 81 | 52,50 | 70,10 | 15,80 |
| 82 | 65 600 | 5 466,70 | 182,30 | 1 312 | 109,30 | 64 288 | 5 357,40 | 178,60 | 82 | 53,20 | 70,90 | 16,00 |
| 83 | 66 400 | 5 533,40 | 184,50 | 1 328 | 110,60 | 65 072 | 5 422,80 | 180,80 | 83 | 53,80 | 71,80 | 16,20 |
| 84 | 67 200 | 5 600,00 | 186,70 | 1 344 | 112,00 | 65 856 | 5 488,00 | 183,00 | 84 | 54,50 | 72,60 | 16,30 |
| 85 | 68 000 | 5 666,70 | 188,90 | 1 360 | 113,30 | 66 640 | 5 553,40 | 185,20 | 85 | 55,10 | 73,50 | 16,50 |
| 86 | 68 800 | 5 733,40 | 191,20 | 1 376 | 114,60 | 67 424 | 5 618,80 | 187,30 | 86 | 55,80 | 74,40 | 16,70 |
| 87 | 69 600 | 5 800,00 | 193,40 | 1 392 | 116,00 | 68 208 | 5 684,00 | 189,50 | 87 | 56,40 | 75,20 | 16,90 |
| 88 | 70 400 | 5 866,70 | 195,60 | 1 408 | 117,30 | 68 992 | 5 749,40 | 191,70 | 88 | 57,10 | 76,10 | 17,10 |
| 89 | 71 200 | 5 933,40 | 197,80 | 1 424 | 118,60 | 69 776 | 5 814,80 | 193,90 | 89 | 57,70 | 77,00 | 17,30 |
| 90 | 72 000 | 6 000,00 | 200,00 | 1 440 | 120,00 | 70 560 | 5 880,00 | 196,00 | 90 | 58,40 | 77,80 | 17,50 |
| 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 |
| 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 2014 - Ad. § 26

| Lønnsramme | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR02 | 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 | (31-43) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|----------------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|----|--|--|--|--|--|--|----|--|----|-----------|----|--|--|
| LR03 | 1 | 20 | 21 | | 22 | | 23 | | 24 | | 25 | 27 | | | | | | | 28 | | 29 | 32 | | | |
| | 2 | 21 | 22 | | 23 | | 24 | | 25 | | 26 | 28 | | | | | | | 29 | | 30 | 33 | | | |
| | 3 | 22 | 23 | | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | 29 | | | | | | | 30 | | 31 | 34 | | | |
| | 4 | 23 | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | 30 | | | | | | | 31 | | 32 | 35 | | | |
| | 5 | 24 | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | 31 | | | | | | | 32 | | 33 | 36 | | | |
| | 6 | 25 | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | 32 | | | | | | | 33 | | 34 | 37 | | | |
| | 7 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | 33 | | | | | | | 34 | | 35 | 38 | | | |
| | 8 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | 34 | | | | | | | 35 | | 36 | 39 | | | |
| | 9-21 | (32-44) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR04 | 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 | (33-45) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 | 35 | |
| | 2 | 24 | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | 30 | | 31 | | | | | 32 | 33 | 36 | |
| | 3 | 25 | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | 31 | | 32 | | | | | 33 | 34 | 37 | |
| | 4 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | 32 | | 33 | | | | | 34 | 35 | 38 | |
| | 5 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | 33 | | 34 | | | | | 35 | 36 | 39 | |
| | 6 | 28 | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | 34 | | 35 | | | | | 36 | 37 | 40 | |
| | 7 | 29 | 30 | | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | 35 | | 36 | | | | | 37 | 38 | 41 | |
| | 8 | 30 | 31 | | 32 | | 33 | | 34 | | 35 | 36 | | 37 | | | | | 38 | 39 | 42 | |
| | 9-21 | (35-47) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 | 38 | |
| | 2 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 34 | | | | | | | | | | | | 35 | 36 | 39 |
| | 3 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 35 | | | | | | | | | | | | 36 | 37 | 40 |
| | 4 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 36 | | | | | | | | | | | | 37 | 38 | 41 |
| | 5 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 37 | | | | | | | | | | | | 38 | 39 | 42 |
| | 6 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 38 | | | | | | | | | | | | 39 | 40 | 43 |
| | 7 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 39 | | | | | | | | | | | | 40 | 41 | 44 |
| | 8 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 40 | | | | | | | | | | | | 41 | 42 | 45 |
| | 9-21 | (38-50) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|--|--|--|--|----|--|--|--|--|-----------|--|--|
| LR15 | 1 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | | | | | 44 | | | | | 47 | | |
| | 2 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | | | | | 45 | | | | | 48 | | |
| | 3 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | | | | | 46 | | | | | 49 | | |
| | 4 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | | | | | 47 | | | | | 50 | | |
| | 5 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | | | | | 48 | | | | | 51 | | |
| | 6 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | | | | | 49 | | | | | 52 | | |
| | 7 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | | | | | 50 | | | | | 53 | | |
| | 8 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | | | | | 51 | | | | | 54 | | |
| | 9-21 | (47-59) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|----------------|----|----|----|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|--|--|
| 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR17 | 1 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | | 36 | | 37 | | 38 | | | | | | | 39 | | | | 42 | | |
| | 2 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | | 37 | | 38 | | 39 | | | | | | | 40 | | | | 43 | | |
| | 3 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | | 38 | | 39 | | 40 | | | | | | | 41 | | | | 44 | | |
| | 4 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | | 39 | | 40 | | 41 | | | | | | | 42 | | | | 45 | | |
| | 5 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | | 40 | | 41 | | 42 | | | | | | | 43 | | | | 46 | | |
| | 6 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | 41 | | 42 | | 43 | | | | | | | 44 | | | | 47 | | |
| | 7 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | | 42 | | 43 | | 44 | | | | | | | 45 | | | | 48 | | |
| | 8 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | | | | | | 46 | | | | 49 | | |
| | 9-21 | (42-54) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|----------------|----|--|----|--|----|--|----|----|----|--|--|--|--|----|--|----|--|--|--|----|--|--|--|
| 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR29 | 1 | 41 | 42 | | 43 | | 44 | | 45 | | | | 46 | | 47 | | 49 | 53 | | | | |
| | 2 | 42 | 43 | | 44 | | 45 | | 46 | | | | 47 | | 48 | | 50 | 54 | | | | |
| | 3 | 43 | 44 | | 45 | | 46 | | 47 | | | | 48 | | 49 | | 51 | 55 | | | | |
| | 4 | 44 | 45 | | 46 | | 47 | | 48 | | | | 49 | | 50 | | 52 | 56 | | | | |
| | 5 | 45 | 46 | | 47 | | 48 | | 49 | | | | 50 | | 51 | | 53 | 57 | | | | |
| | 6 | 46 | 47 | | 48 | | 49 | | 50 | | | | 51 | | 52 | | 54 | 58 | | | | |
| | 7 | 47 | 48 | | 49 | | 50 | | 51 | | | | 52 | | 53 | | 55 | 59 | | | | |
| | 8 | 48 | 49 | | 50 | | 51 | | 52 | | | | 53 | | 54 | | 56 | 60 | | | | |
| | 9-21 | (53-65) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR33 | 1 | 21 | 22 | | 23 | | 24 | 25 | | 26 | | 27 | | | | 28 | | | | 29 | | 31 |
| | 2 | 22 | 23 | | 24 | | 25 | 26 | | 27 | | 28 | | | | 29 | | | | 30 | | 32 |
| | 3 | 23 | 24 | | 25 | | 26 | 27 | | 28 | | 29 | | | | 30 | | | | 31 | | 33 |
| | 4 | 24 | 25 | | 26 | | 27 | 28 | | 29 | | 30 | | | | 31 | | | | 32 | | 34 |
| | 5 | 25 | 26 | | 27 | | 28 | 29 | | 30 | | 31 | | | | 32 | | | | 33 | | 35 |
| | 6 | 26 | 27 | | 28 | | 29 | 30 | | 31 | | 32 | | | | 33 | | | | 34 | | 36 |
| | 7 | 27 | 28 | | 29 | | 30 | 31 | | 32 | | 33 | | | | 34 | | | | 35 | | 37 |
| | 8 | 28 | 29 | | 30 | | 31 | 32 | | 33 | | 34 | | | | 35 | | | | 36 | | 38 |
| | 9-21 | (31-43) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|---------|----|----|----|--|----|--|----|----|--|----|--|--|--|--|--|--|----|--|--|--|
| 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LR37 | 1 | 33 | | 34 | | | 35 | | | 36 | | | 38 | | | 39 | | 41 | 42 | | 43 | 45 | 47 |
| | 2 | 34 | | 35 | | | 36 | | | 37 | | | 39 | | | 40 | | 42 | 43 | | 44 | 46 | 48 |
| | 3 | 35 | | 36 | | | 37 | | | 38 | | | 40 | | | 41 | | 43 | 44 | | 45 | 47 | 49 |
| | 4 | 36 | | 37 | | | 38 | | | 39 | | | 41 | | | 42 | | 44 | 45 | | 46 | 48 | 50 |
| | 5 | 37 | | 38 | | | 39 | | | 40 | | | 42 | | | 43 | | 45 | 46 | | 47 | 49 | 51 |
| | 6 | 38 | | 39 | | | 40 | | | 41 | | | 43 | | | 44 | | 46 | 47 | | 48 | 50 | 52 |
| | 7 | 39 | | 40 | | | 41 | | | 42 | | | 44 | | | 45 | | 47 | 48 | | 49 | 51 | 53 |
| | 8 | 40 | | 41 | | | 42 | | | 43 | | | 45 | | | 46 | | 48 | 49 | | 50 | 52 | 54 |
| | 9-21 | (47-59) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|----------------|----|--|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|----|--|--|--|--|--|--|--|----|--|----|--|-----------|
| LR39 | 1 | 31 | 32 | | 33 | 34 | 35 | | | | | | | | 36 | | | | | | | | 37 | | 38 | | 42 |
| | 2 | 32 | 33 | | 34 | 35 | 36 | | | | | | | | 37 | | | | | | | | 38 | | 39 | | 43 |
| | 3 | 33 | 34 | | 35 | 36 | 37 | | | | | | | | 38 | | | | | | | | 39 | | 40 | | 44 |
| | 4 | 34 | 35 | | 36 | 37 | 38 | | | | | | | | 39 | | | | | | | | 40 | | 41 | | 45 |
| | 5 | 35 | 36 | | 37 | 38 | 39 | | | | | | | | 40 | | | | | | | | 41 | | 42 | | 46 |
| | 6 | 36 | 37 | | 38 | 39 | 40 | | | | | | | | 41 | | | | | | | | 42 | | 43 | | 47 |
| | 7 | 37 | 38 | | 39 | 40 | 41 | | | | | | | | 42 | | | | | | | | 43 | | 44 | | 48 |
| | 8 | 38 | 39 | | 40 | 41 | 42 | | | | | | | | 43 | | | | | | | | 44 | | 45 | | 49 |
| | 9-21 | (42-54) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2014 -2016

| | | 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 2014

| Lønnsplan St.kode | Stillingsbetegnelse | Lønnsramme | Ltr. alt. | Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 5 B |
|-------------------|---------------------|------------|-----------|---|
|-------------------|---------------------|------------|-----------|---|

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER**90.100 LEDERSTILLINGER**

| | | | | |
|------|-----------------------|--|---------------|--|
| 1072 | Arkivleder | | 42-77 | |
| 1054 | Kontorsjef | | 47-89 | |
| 1056 | Økonomisjef | | 47-89 | |
| 1055 | Personalsjef | | 47-89 | |
| 1058 | Administrasjonssjef | | 47-89 | |
| 1057 | Informasjonssjef | | 47-97 | |
| 1407 | Avdelingsleder | | 49-87 | |
| 1059 | Underdirektør | | 51-89 | |
| 1211 | Seksjonssjef | | 51-95 | |
| 1477 | Regiondirektør | | 53-98 | |
| 1060 | Avdelingsdirektør | | 55-101 | |
| 1061 | Assisterende direktør | | 55-101 | |
| 1062 | Direktør | | 55-101 | |
| 1538 | Fagdirektør | | 55-101 | |

90.103 SAKSBEHANDLER

| | | | | |
|------|-----------------|------|--------------|---------|
| 1063 | Førstesekretær | LR10 | | |
| 1065 | Konsulent | LR17 | | 2 |
| 1408 | Førstekonsulent | LR21 | | 1 el. 2 |
| 1363 | Seniorkonsulent | | 49-74 | |

90.201 KONTORSTILLINGER

| | | | | |
|------|------------------|------|--------------|--|
| 1068 | Fullmektig | LR02 | | |
| 1069 | Førstefullmektig | LR03 | | |
| 1070 | Sekretær | LR09 | | |
| 1409 | Sekretær | | 35-57 | |
| 1433 | Seniorsekretær | | 39-59 | |
| 1071 | Kontorleder | | 42-61 | |

90.205 BIBLIOTEKAR

| | | | | |
|------|---------------------|------|--------------|---|
| 1073 | Bibliotekfullmektig | LR04 | | |
| 1410 | Bibliotekar | LR15 | | 2 |
| 1515 | Spesialbibliotekar | | 49-75 | |
| 1077 | Hovedbibliotekar | | 53-85 | |

90.207 BETJENT

| | | | | |
|------|---------------|------|--------------|--|
| 1078 | Betjent | LR02 | | |
| 1079 | Førstebetjent | | 35-54 | |

| | | | | |
|---------------|--------|------|--|--|
| 90.208 SJÅFØR | | | | |
| 1081 | Sjåfør | LR02 | | |
| 1180 | Sjåfør | LR03 | | |

| | | | | |
|-----------------|-------------------|------|---------------|---------|
| 90.301 INGENIØR | | | | |
| 1411 | Avdelingsingeniør | LR15 | | 2 |
| 1084 | Avdelingsingeniør | LR16 | | 2 |
| 1275 | Ingeniør | LR17 | | 2 |
| 1085 | Avdelingsingeniør | LR22 | | 1 el. 2 |
| 1083 | Ingeniør | | 39-61 | |
| 1087 | Overingeniør | | 53-83 | |
| 1181 | Senioringeniør | | 58-93 | |
| 1088 | Sjefingeniør | | 65-101 | |

Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

| | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|------|--------------|--|
| 90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER | | | | |
| 1089 | Teknisk assistent | LR02 | | |
| 1090 | Tekniker | LR03 | | |
| 1091 | Tekniker | | 35-57 | |

| | | | | |
|-----------------|-------------------|------|---------------|---|
| 90.303 ARKITEKT | | | | |
| 1092 | Arkitekt | LR22 | | 1 |
| 1093 | Avdelingsarkitekt | | 48-67 | |
| 1094 | Overarkitekt | | 55-83 | |
| 1182 | Seniorarkitekt | | 58-93 | |
| 1095 | Sjefarkitekt | | 67-101 | |

| | | | | |
|-------------------------------------|----------------------|------|--------------|--|
| 90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL | | | | |
| 1096 | Laboratorieassistent | LR02 | | |
| 1097 | Laborant | LR04 | | |
| 1098 | Laborantleder | | 35-55 | |

| | | | | |
|-----------------------|-----------|------|--------------|--|
| 90.312 GRAFISK DESIGN | | | | |
| 1214 | Tegner | LR04 | | |
| 1104 | Fotoleder | | 35-55 | |

| | | | | |
|------------------|----------------|------|--------------|--|
| 90.313 PREPARANT | | | | |
| 1106 | Preparant | LR03 | | |
| 1107 | Preparantleder | | 35-55 | |

| | | | | |
|----------------|-----------------|------|---------------|--|
| 90.400 FORSKER | | | | |
| 1109 | Forsker | LR24 | | |
| 1108 | Forsker | LR25 | | |
| 1110 | Forsker | | 62-95 | |
| 1183 | Forsker | | 69-101 | |
| 1111 | Forsknings sjef | | 71-101 | |

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 tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opptrykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

| 90.410 FORSKNINGSTEKNIKER | | | | |
|---------------------------|----------------------------|------|-------|--|
| 1511 | Forskningstekniker | LR09 | | |
| 1512 | Forskningstekniker | | 35-52 | |
| 1513 | Seniorforskningstekniker | | 35-59 | |
| 1514 | Ledende forskningstekniker | | 35-60 | |

| 90.500 RÅDGIVER | | | | |
|-----------------|----------------|--|-------|--|
| 1434 | Rådgiver | | 45-76 | |
| 1364 | Seniorrådgiver | | 60-97 | |

| 90.510 PROSJEKTLEDER | | | | |
|----------------------|---------------|--|-------|--|
| 1113 | Prosjektleder | | 45-97 | |

| 90.520 UTREDNINGSLEDER | | | | |
|------------------------|-----------------|--|-------|--|
| 1114 | Utredningsleder | | 52-97 | |

| 90.600 ARBEIDERSTILLINGER | | | | |
|---------------------------|-----------------------|------|--|--|
| 1115 | Hjelpearbeider | LR02 | | |
| 1116 | Spesialarbeider | LR02 | | |
| 1117 | Fagarbeider | LR03 | | |
| 1203 | Fagarbeider m/fagbrev | LR11 | | |

Merknad:

Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.

| 90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER | | | | |
|-------------------------------|--------------|--|-------|--|
| 1118 | Arbeidsleder | | 35-55 | |
| 1119 | Formann | | 35-62 | |
| 1120 | Mester | | 35-70 | |

| 90.701 KJØKKENPERSONALE | | | | |
|-------------------------|--------------------------|------|-------|--|
| 1184 | Kokk | LR02 | | |
| 1122 | Førstekokk | LR04 | | |
| 1123 | Assisterende kjøkkensjef | | 35-52 | |
| 1124 | Kjøkkensjef | | 35-59 | |

| 90.702 HUSHOLDSPERSONALE | | | | |
|--------------------------|-------------------|------|-------|--|
| 1125 | Husholdsassistent | LR02 | | |
| 1126 | Husholdsbestyrer | LR03 | | |
| 1127 | Husholdsleder | | 35-52 | |
| 1128 | Husøkonom | | 36-59 | |

| | | | | |
|-------------------------------|-----------------|------|--------------|--|
| 90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V. | | | | |
| 1129 | Renholdsbetjent | LR02 | | |
| 1130 | Renholder | LR03 | | |
| 1131 | Tøyforvalter | | 35-47 | |
| 1132 | Renholdsleder | | 36-59 | |

| | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|------|--------------|---|
| 90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR | | | | |
| 1133 | Sekretær/kurator | LR15 | | 2 |
| 1185 | Spesialutdannet sosionom | LR18 | | 2 |
| 1173 | Klinisk sosionom | LR18 | | 2 |
| 1134 | Sekretær/kurator | | 46-68 | |

| | | | | |
|----------------------------|--|------|--------------|---|
| 90.805 STATLIGE BARNEHAGER | | | | |
| 0829 | Barnehageassistent | LR02 | | |
| 0830 | Barnehageassistent m/barnepleier- utdanning | LR04 | | |
| 0947 | Førskolelærer | LR15 | | 2 |
| 1307 | Pedagogisk leder | | 42-62 | |
| 0948 | Styrer | | 46-68 | |

Merknad:

Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tillegg utdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.

| | | | | |
|------------------------------|-----------------------|--|---------------|--|
| 90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE | | | | |
| 0790 | Bedriftssykepleier | | 46-68 | |
| 1282 | Bedriftsfysioterapeut | | 46-68 | |
| 0791 | Bedriftslege | | 58-90 | |
| 0792 | Bedriftsoverlege | | 62-100 | |

| | | | | |
|---------------------------|-------------------|------|--------------|--|
| 90.850 TEKNISK DRIFT M.V. | | | | |
| 1215 | Sikkerhetsbetjent | LR03 | | |
| 1216 | Driftsoperatør | LR03 | | |
| 1136 | Driftstekniker | | 35-55 | |
| 1137 | Driftsleder | | 35-59 | |

| | | | | |
|--|---------------------------------|---|----------------|--|
| 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 | | 20-42 | |
| 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.

| | | | | |
|------------------|--|--|--|--|
| DEN NORSKE KIRKE | | | | |
|------------------|--|--|--|--|

| | | | | |
|--------|--------------|------|--------|---|
| 09.860 | PREST | | | |
| 0922 | Kapellan | LR26 | | 1 |
| 1537 | Prostiprest | LR26 | | 1 |
| 1555 | Sokneprest | LR45 | | |
| 1465 | Spesialprest | | 56-82 | |
| 1466 | Seniorprest | | 56-83 | |
| 0933 | Prost | | 66-83 | |
| 0935 | Domprost | | 73-91 | |
| 1170 | Biskop | | 85-101 | |

**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 | | 50-80 | |

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE
LEDERSTILLINGER

| | | | | |
|------|-----------------|--|--------|--|
| 1206 | Undervisn.leder | | 44-74 | |
| 1003 | Avdelingsleder | | 44-79 | |
| 1197 | Studiesjef | | 45-77 | |
| 1473 | Studieleder | | 54-99 | |
| 1004 | Rektor | | 55-101 | |
| 1006 | EDB-sjef | | 56-77 | |
| 1475 | Instituttleder | | 58-101 | |
| 1474 | Dekan | | 60-101 | |

17.510 UNDERVISNINGS- OG
FORSKERSTILLINGER

| | | | | |
|------|---------------------------|------|--------|--|
| 1007 | Høgskolelærer/øvingslærer | LR23 | | |
| 1352 | Postdoktor | LR24 | | |
| 1011 | Førstemanuensis | LR24 | | |
| 1198 | Førstelektor | LR24 | | |
| 1008 | Høgskolelektor | LR25 | | |
| 1009 | Universitetslektor | LR25 | | |
| 1010 | Amanuensis | LR25 | | |
| 1308 | Klinikkveterinær | | 46-80 | |
| 1012 | Høgskoledosent | | 60-90 | |
| 1532 | Dosent | | 69-101 | |

| | | | | |
|------|-----------|--|--------|--|
| 1013 | Professor | | 69-101 | |
| 1404 | Professor | | 78-101 | |

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

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivningsreglene 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 KMD.

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------------|------|-------|--|
| 1018 | Vitenskapelig assistent | LR02 | | |
| 1017 | Stipendiat | LR20 | | |
| 1476 | Spesialistkandidat | LR20 | | |
| 1019 | Vitenskapelig assistent | | 35-50 | |
| 1020 | Vitenskapelig assistent | | 42-65 | |
| 1378 | Stipendiat | | 49-75 | |

Merknad:

Ved tilsetning fra 1. mai 2012 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 50, LR20 alt. 8, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskrivningsregler 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 | | 78-100 | |

Merknad:

Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

BARNE- OG FAMILIEVERN

18.385 DIVERSE STILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------------------|------|-------|---|
| 1484 | Assistent | LR02 | | |
| 1486 | Miljøarbeider | LR04 | | |
| 1489 | Miljøterapeut | LR15 | | 2 |
| 1488 | Miljøterapeut | LR17 | | |
| 1534 | Spesialutdannet miljøterapeut | LR18 | | 2 |
| 1487 | Miljøarbeider | | 36-57 | |
| 1492 | Leder | | 36-60 | |
| 1491 | Ass. leder | | 41-70 | |
| 1490 | Spesialutdannet miljøterapeut | | 46-68 | |
| 1493 | Leder | | 47-90 | |

18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER

| | | | | |
|------|-------------------|------|--|---|
| 1494 | Sosionom | LR15 | | 2 |
| 1495 | Barnevernspedagog | LR15 | | 2 |

| | | | | |
|------|-----------------------------------|------|--|---|
| 1508 | Vernepleier | LR15 | | 2 |
| 1496 | Klinisk barnevernspedagog | LR18 | | 2 |
| 1509 | Spesialutdannet vernepleier | LR18 | | 2 |
| 1510 | Spesialutdannet barnevernspedagog | LR18 | | 2 |

21.203 PSYKOLOG

| | | | | |
|------|-----------------------------------|--|---------------|--|
| 0794 | Psykolog | | 51-79 | |
| 1304 | Psykolog med godkjent spesialitet | | 58-90 | |
| 0795 | Spesialpsykolog | | 59-85 | |
| 0796 | Sjefpsykolog | | 61-100 | |

VEDLEGG 4 AD. § 27 LØNNSBESTEMMELSER MV.**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.

Lønnsattsene 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 minstelønnsattsene garanteres følgende lønnsutvikling fra 1. mai 2014.

| Lønns-kategori | Stillingsbenevnelse | Ny minstelønn | | | | | |
|----------------|--|---------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år |
| A | Stillinger uten særskilt krav til utdanning | 273 700 | 273 300 | 278 800 | 278 800 | 293 800 | 339 900* |
| B | Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger | 316 300 | 316 300 | 318 600 | 318 600 | 327 500 | 375 100 |
| C | Stillinger med krav om høyskole- utdanning | 364 500 | 364 500 | 369 500 | 369 500 | 386 000 | 419 500 |
| D | Stillinger med krav om høyskole-utdanning med ytterligere spesialutdanning | 383 100 | 383 100 | 387 600 | 387 600 | 398 700 | 447 600 |
| E | Stillinger med krav om master-grad | 411 800 | 411 800 | 422 000 | 422 000 | 462 100 | 491 500 |

*) Per 1. mai 2014 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 000 i 100 % stilling.

1.1.2.1 Sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2015

Arbeidstakere som er ansatte i stillinger som omfattes av minstelønnsattsene garanteres følgende lønnstillegg fra 1. mai 2015

| Lønns-kategori | Stillingsbenevnelse | Sentrale lønnstillegg per 1. mai 2015 | | | | | |
|----------------|---|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 0 år | 2 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år |
| A | Stillinger uten særskilt krav om utdanning | 1 000 | 6 500 | 4 200 | 7 200 | 300 | 500* |
| B | Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger | 2 700 | 9 100 | 10 000 | 13 500 | 16 000 | 6 800 |
| C | Stillinger med krav om høyskoleutdanning | 3 000 | 10 400 | 9 400 | 13 100 | 16 100 | 6 900 |
| D | Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning | 2 500 | 10 300 | 9 600 | 13 900 | 16 300 | 12 400 |
| E | Stillinger med krav om mastergrad | 4 500 | 12 900 | 6 800 | 15 200 | 8 400 | 8 700 |

*) Per 1. mai 2015 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 377 400 i 100 % stilling.

1.1.3 Lønnsendringer

Endring av lønn skjer etter kap. 3 Forhandlingsbestemmelser.

| Lønnskategori | Stillingsbenevnelse | |
|---------------|------------------------------|--|
| B | Aktivtør | |
| 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 yrkesbenevnelse 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, ergoterapeutspecialist 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 |
| Sjef fysioterapeut |
| 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. mai 2014*

| 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, resultatoppgjør 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 lønnsamtale 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 deltidstillinger*

Lønn for deltidstillinger 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 (prosentats).

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.

Merknad:

Den lokale lønnspolitikken legges til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode. Det vises også til betydningen av at kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter- og videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet,

kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenheng er fagarbeiderstillinger relevant, fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter pkt. 3.5.1.

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 topledere.
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 tariffområdet 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 tilleggssytelser 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 ulykkeskade 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 gruppelevsforikring (Ad. Landsoverenskomsten § 19)**Merknad:*

Med virkning fra 1. mai 2006 er kollektiv gruppelevsforikring 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 gruppelevsforikring 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 mv.

*)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 MV.

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 tillitsverv

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv 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 mv. 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.

Et Norge som verdsetter og satser på de som driver virksomhet

VIRKE er den raskest voksende hovedorganisasjonen i Norge. Vi representerer mer enn 18 200 virksomheter med 220 000 ansatte fra mange ulike bransjer.

Vår grunntanke er at arbeidslivet virker best når arbeidsgiver og arbeidstaker går sammen om å skape verdier.

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | Postboks 2900, 0230 Oslo, Norge
www.virke.no