

Hovedorganisasjonen Virke/HUK
2012 - 2014

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner



VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

LANDSOVERENSKOMST

FOR

MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

1. MAI 2012– 30. APRIL 2014

FORORD

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

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

Fagforbundet

Norsk Tjenestemannslag

Musikernes Fellesorganisasjon

Fellesorganisasjonen (FO)

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

Delta

Negotia

Parat

STAFO

Bibliotekarforbundet

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Arkitektenes Fagforbund

Den norske kirkes presteforening

Forskerforbundet

Econa

Utdanningsforbundet

Akademikerforbundet

Norges Juristforbund

Samfunnsviterne

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

FELLEDEL FOR ALLE MUSEER – KAP 1-7	- 4 -
KAP. 1 SENTRALE BESTEMMELSER - INNLEDNING	- 4 -
KAP. 2 LOKALE BESTEMMELSER	- 5 -
KAP. 3 FELLESBESTEMMELSENE	- 6 -
KAP. 4 PENSJON	- 18 -
KAP. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	- 18 -
KAP. 6 SKIFTE AV LØNSSYSTEM I TARIFFPERIODEN MV.	- 18 -
KAP. 7 HUK-FONDET	- 19 -
BESTEMMELSER FOR LØNSSALTERNATIV A - KAP. 8-11	- 20 -
KAP. 8 STILLINGSPLASSERING	- 20 -
KAP. 9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN	- 20 -
KAP. 10 LOKALE BESTEMMELSER	- 22 -
KAP. 11 FELLESBESTEMMELSER	- 25 -
BESTEMMELSER FOR LØNSSALTERNATIV B	- 28 -
KAP. 12	- 28 -
KAP. 13 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR	- 30 -
VEDLEGG 1 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2012	31
VEDLEGG 2 LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2012	34
VEDLEGG 3 LØNNSPLANER PR. 1. JULI 2012	46
VEDLEGG 4 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	- 52 -
VEDLEGG 5 LOKALE FORHANDLINGER	- 54 -
TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)	- 56 -
KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG	- 56 -
KAP. 2 STYREREPRESENTASJON	- 59 -
KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.	- 61 -
KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER	- 62 -
KAP. 5 PERMITTERING	- 63 -

DEL I HOVEDAVTALEN

DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER

FELLESDEL FOR ALLE MUSEER – KAP 1-7

KAP. 1 SENTRALE BESTEMMELSER - INNLEDNING

1.1 Parter

Landsoverenskomsten er inngått mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene.

1.2 Omfangsbestemmelse

1. Denne landsoverenskomsten gjelder alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, dog med de unntak som er nevnt i den enkelte bestemmelse.
2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innen VIRKE har samlet sett likevel ikke bedre rettigheter etter landsoverenskomsten enn tilsatte i hel stilling.
3. Lærlinger omfattes av overenskomsten og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.
4. Virksomheter som kan omfattes av landsoverenskomsten er museer, kunstnersentra og andre kulturinstitusjoner som partene mener naturlig kan høre inn under landsoverenskomsten.

1.3 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.

1.4 Andre stillinger

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

1.5 Samboere

Samboere - jf fellesbestemmelsene pkt 3.2 nr. 5, har de samme rettigheter som det ektefeller har etter landsoverenskomsten, sentrale og lokale særavtaler.

1.6 Tabell A – Hovedlønnstabell fra 1. mai 2012 – se vedlegg 1

1.7 Sentrale særavtaler

Det kan innen rammen av denne overenskomst inngås sentrale særavtaler.

KAP. 2 LOKALE BESTEMMELSER

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.

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

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

2.3 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.

2.4 Ansettelse i ledig stilling m.v.

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med.

De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte 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, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

KAP. 3 FELLESBESTEMMELSENE

3.1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravelige bestemmelser i lov.
2. Deltidstilsatt arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid (eventuelt gjennomsnittsberegning) kommer inn under fellesbestemmelsene på samme måte som arbeidstakere i heltidsstilling dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

3.2 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt, jf. 3.8 nr. 1. Deltidstilsattes 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 pkt. 3.10, 3.12. og 3.13 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes per time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

Virkosmhet er det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.

5. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
6. Som samboer regnes:
 - to personer som har levd sammen i ekteskaplignende 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.

7. 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.

3.3 Oppsigelsesfrister

Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven.

Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Andre frister

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

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

3.4 Arbeidstid

1. Arbeidstid for arbeidstakere i henhold til denne tariffavtale er 37,5, henholdsvis 35,5, henholdsvis 33,6 timer per uke. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljøloven bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager per uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden ut over kl. 07.00 og 17.00 skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.
3. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.
4. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
5. 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.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum 1 døgn's forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betaler det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00 og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

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

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går ut over landsoverenskomstens og/eller arbeidsmiljøloven rammer, skal de forelegges VIRKE og organisasjonene på sentralt nivå til godkjenning før ordningene treer i kraft. Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

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

3.5 Kompensasjon for reiser innenlands

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, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b) og c) gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

Dersom beregnet reisetid etter nr. 1b) 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, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.

Tilleggene etter 3.12 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 i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

3.6 Lønn

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

3.7 Lønn ved overgang til annen stilling

En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal vedkommende ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjønne, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

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

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

3.8 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn etter pkt. 3.15, nr. 1, 2 og 3, 3.16, 3.19 og 3.21 nr. 3 menes lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser, jf. § 3.2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter 3.15 og 3.21.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

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

3.9 Lønn ved stedfortredertjeneste

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

3.10 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:
 - a) følger dem de er satt til å lede
 - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
 - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.
5. 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 pr dag eller pr uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

3.11 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, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges VIRKE og de sentrale organisasjoner til godkjenning.
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. 3.10, nr. 3.

Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i 3.10, nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter 3.10, nr. 2.

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter 3.13. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager 3.13, ytes ingen godtgjørelse. Avløsningsstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

3.12 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid m.v.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og 3.13. nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst 40,00 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 3.13 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. 4,00 per løpende time.
 - Fra kl. 20.00-06.00 kr. 8,00 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 i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. 3.10, 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).

3.13 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter 3.12 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 3.12 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. 3.10 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).

3.14 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) om hviletid.

Ved beredskapsvakt som innebærer større eller mindre belastning enn 1/5, kan det lokalt avtales fravik fra hovedregelen.

Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.
2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter fellesbestemmelsene punkt 3.12 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 per vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 3.10.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

3.15 Lønn under sykdom og skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt 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 etter reglene i 1. ledd.

2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i nr. 1 ovenfor. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.
3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 og 8-27, jfr. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
5. Retten til lønn kan falle bort dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring jf. folketrygdloven § 8-7.

3.16 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 3.8 i permisjonstiden.

2. Adopsjonspermisjon med lønn

Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 3.8 i permisjonstiden.

Adoptivforeldre har rett til to ukers permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtasreglene i aml § 12-3.

3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

Arbeidstaker har rett til 2 ukers permisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon dersom han bor sammen med moren og benytter tiden til omsorg for familien, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-3(1)

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til to 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 to siste årene.

4. Amming

En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 inntil to timer pr dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag

og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 inntil en time pr dag. Arbeidstaker som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

5. Varsel

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

3.17 Omsorg for sykt barn

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr 1 og nr 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter 3.16 nr. 1 eller 3.16 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går ut over det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter 3.16 nr. 1 og 3.16 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter 3.16 nr. 3 kommer i tillegg.

3.18 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni-30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

3.19 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 12 arbeidsdager.

Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

3.20 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter 3.20.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp lik folketrygdens grunnbeløp (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - a) Ektefelle eller samboer: 10 G.
 - b) Hvert barn under 25 år: 4 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. a), utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år.
 - c) Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. a) og/eller b), utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde: Til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

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

3.21 Ytelser ved yrkesskade

1. 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. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode etter 3.15 nr. 2. 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 3.7 nr 4.
4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - a) Ektefelle, registrert partner jf. 3.2 nr. 6 eller samboer jf. 3.2 nr. 7 (se dog bokstav b.).
 - b) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav a.
 - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

VIRKE fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende. Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.
8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G
9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller 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. Den samlede utbetaling til etterlatte etter 3.20 og 3.21 kan ikke overstige 18 G.

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

12. 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 pkt. 3.21 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

3.22 Avtalefestet ferie

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.

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 feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

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

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

Fastsetting av avtalefestet ferie m. v.

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

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

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av ferie-penger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av ferie-penger.

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.

KAP. 4 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.

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning.

KAP. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Se vedlegg 4.

KAP. 6 SKIFTE AV LØNNSSYSTEM I TARIFFPERIODEN MV.

Landsoverenskomsten har to lønnssystemer – alternativ A og alternativ B. Virksomhetene er 1. mai 2012 fordelt mellom alternativene slik det går fram av innledningen til alternativ A og alternativ B.

Dersom de lokale parter er enige kan de skifte lønnsalternativ. Et slikt skifte kan ikke gjennomføres uten at de sentrale parter har gitt sin tilslutning.

De museer som melder seg inn i VIRKE i perioden 1. mai 2012- 30. april 2014 – og som blir tariffbundne – plasseres av VIRKE i samråd med arbeidstakerorganisasjonene.

KAP. 7 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 per uke er det tilsvarende beløp kr. 2,50 – hhv. kr. 1,25 og kr. 1,25. Avgiften betales/trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

BESTEMMELSER FOR LØNSSALTERNATIV A - KAP. 8-11

Denne del av landsoverenskomsten gjelder alle tariffbundne museer i VIRKE – med unntak av de som er nevnt under lønssystem alternativ B nedenfor

KAP. 8 STILLINGSPLASSERING

8.1 Lønnsrammer fra 1. juli 2012- se vedlegg 2

8.2 Lønnsplaner fra 1. juli 2012- se vedlegg 3

8.3 Fagarbeider/arbeidsleder

Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet.

8.3.1 Arbeidsleder

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig tillegg for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. Dette gjelder ikke når den underordnede har fått beholde sin tidligere stillings lønn etter reglene i fellesbestemmelsenes pkt 3.7.

8.3.2 Arbeidslederbegrepet

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

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

Hvilke arbeidsledere som omfattes av bestemmelsen, fastsettes i forhandlinger mellom virksomhetene og arbeidstakerorganisasjonene.

8.3.3 Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges VIRKE.

KAP. 9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

9.1 Endringer i lønsplasseringer

9.1.1 Første avtaleår

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger per 1. juli 2012 er innarbeidet innarbeides der dette er aktuelt.

9.1.2 Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a) Fastsette antall lønnsrammer og deres utforming.
- b) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i.

- c) Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger.
- d) Fastsette godskrivningsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter.
- e) Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode.
- f) Opprette/endre stillingskoder.

9.1.3 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. 2.1.1.

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 tilleggsansiennitet.
- e) Tilstå tillegg 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:

- a) Å endre lønnsrammer og lønsspenn.
- b) 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.

Tvist

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

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

Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

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

KAP. 10 LOKALE BESTEMMELSER

10.1 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. 2.1.3.5. Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

10.2 Lokale forhandlinger

Se vedlegg 5.

10.3 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.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 10.4, eventuelt ved bruk av 10.5, skal bidra til å fjerne disse.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet skal før de årlige forhandlinger, se 10.4, gjennomføre 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»

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

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

2. Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
3. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
4. De lønnsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. punkt 10.8.
5. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
6. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.
7. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

10.4 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.

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

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. kap. 3 pkt. 3.17 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

Evaluerings

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

10.5 Særlige grunnlag

1. Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:
 - a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
 - b) Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstillende de krav som ble satt for tiltaket.
2. 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. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. 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 10.4-forhandlingene.
4. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingslovens § 5.
5. Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt 1, a) og b) avgrenses til en eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

10.6 Produktivitetsavtale

Partene (lokalt) fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak i en virksomhet.

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

10.7 Effektiviseringstiltak

Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparte midler eller annen gevinst skal fordeles.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midler helt eller delvis er realisert. Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid.

Foruten å brukes til engangsbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak m.v. i virksomheten.

10.8 Virkemidler

Følgende virkemidler kan 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 tilleggsansiennitet.
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg

Virkemidlene i bokstav a)-g) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Under forhandlinger på pkt. 10.5 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

Under pkt. 10.6. produktivitetsforhandlinger vil det også være anledning til å avtale at innsparingen kan nyttes til andre formål - f. eks. opplæring eller velferdsformål.

10.9 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomst inngås lokale særavtaler.

KAP. 11 FELLESBESTEMMELSER

11.1. Definisjoner

Tjenesteansiennitet er:

- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
- eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i 11.4
- permisjoner etter 11.5

Tilleggsansiennitet er:

- ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting ut over det vedkommende etter
- gjeldende godskrivingsregel har krav på
- bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger

11.2. Innplassering på lønnsplan

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

11.3 Beregning av ansiennitet ved ansettelse

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakernes tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen innenfor overenskomst for museer. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling.
3. Tilleggsansienniteten kan gis som beskrevet i 11.1. Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling

11.4 Godskrivingsregler

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 av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

B. Spesielle regler

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved 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 godskrivingsregler 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 tilsetning godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnplan.

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

11.5 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

11.6 Overføring til nytt lønssystem i tariffperioden - sikringsbestemmelser

Arbeidstakere i de virksomheter som overføres skal innplasseres på en av landsoverenskomstens stillingskoder.

Innplasseringen gjennomføres av arbeidsgiver etter drøftinger med de arbeidstakerorganisasjoner i virksomheten som har et avtaleforhold med VIRKE. Ingen arbeidstaker skal ved innplassering gå ned i lønn.

Samtidig skal ingen arbeidstaker flyttes opp mer enn to lønnstrinn ved innplassering – selv om overføringen skulle tilsi en høyere lønnplassering.

Dette kan være aktuelt dersom den enkeltes kompetanse, stillingens karakter og arbeidsgivers krav til stillingen etter Landslandsoverenskomstens lønssystem gjør dette naturlig.

Videre oppflytting i lønnstrinn på dette grunnlag skal gjennomføres med minst to lønnstrinn per år inntil "korrekt" innplassering er gjennomført.

BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV B

KAP. 12

12.1 Omfang

Dette lønnsalternativ anvendes i følgende museer fra 1. mai 2012:

Maihaugen

Drammen museum

Norsk Skogmuseum

Norsk Teknisk Museum

Akershus fylkesmuseum

Nynorsk kultursenter

Akershus Kunstsenter

12.2 Lokalt lønssystem

Partene i landsoverenskomsten gir de lokale parter – arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene – fullmakt til selv å utforme et hensiktsmessig lønssystem med utgangspunkt i hovedlønnstabellen.

De lokale parter bør i tilknytning til de årlige forhandlinger evaluere utformingen av museets lønssystem.

12.3 Innplassering i lokalt lønssystem for virksomheter som skifter til lønnsalternativ B

Med utgangspunkt i landsoverenskomstens hovedlønnstabell skal arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene utforme et hensiktsmessig lønssystem. Ved innplasseringen skal arbeidstakerne beholde det lønnstrinn de i dag er plassert i.

De sentrale parter i landsoverenskomsten kan bistå for å kvalitetssikre ved utforming av de lokale lønssystemer ved disse museer.

Hvis de lokale parter ikke blir enige kan hver av partene ta tvisten opp med VIRKE og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet behandles tvisten i en sentral ankenemnd slik pkt. 2.3.2. - Årlige forhandlinger nedenfor beskriver.

12.4 Senere tilsatte

Lønnplassering skjer ved tilsetting på grunnlag av utdanning, kompetanse, ansvarsområde og oppgaver.

12.5 Lokale forhandlinger

Lønnspolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om utarbeide en lønnspolitikk basert på virksomhetens arbeidsmål.

De lokale parter skal hvert år foran de årlige forhandlingene gjennomføre et drøftingsmøte for å behandle prinsipper og retningslinjer for forhandlingene med sikte på et best mulig resultat. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Drøftingsmøtet skal blant annet omfatte følgende punkter:

- 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

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

Årlige forhandlinger

Det skal gjennomføres lokale forhandlinger ved museene innenfor en ramme på 1,7 % av lønnsmassen på museet per dato.

Lønnsendringene gjøres gjeldende fra 1. august 2012

Forhandlingene bør være sluttført 31. oktober 2012

Dersom de lokale parter ved det enkelte museum ikke blir enige kan hver av de lokale parter kreve forhandlingene overført til VIRKE og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Dersom heller ikke de sentrale parter blir enige kan hver av partene kreve saken inn for et sentralt ankeutvalg som skal bestå av

- en representant fra arbeidstakerorganisasjonene
- en representant fra VIRKE
- en nøytral leder

Dersom partene ikke blir enige om nøytral leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Det er partenes forutsetning at museene skal sikres en lik lønnsutvikling uavhengig av lønnsalternativ. Partene vil derfor ved tariffperiodens slutt vurdere de lønnsmessige konsekvenser av avtalevilkårene i de to lønnsalternativ – og evt. foreta de nødvendige korrigeringer for å sikre den ønskede lønnsutvikling.

Særlig grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:

Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillings-/ arbeidstakerens lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

Er det gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende 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. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Krav som er fremmet og ikke ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 12.5.2-forhandlingene.

KAP. 13 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2012 til 30. april 2014 og videre for 1 – ett – år av 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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

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

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

VEDLEGG 1 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2012

Lønns- trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			Overtids- godtgjørelse		45% natt- tidskompensasjon
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	50 %	100 %	
1-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	275 500	22958,30	765,30	5 510	459,10	269 990	22 499,20	750,00	223,40	297,80	67,00
20	279 000	23250,00	775,00	5 580	465,00	273 420	22 785,00	759,50	226,20	301,60	67,90
21	282 600	23550,00	785,00	5 652	471,00	276 948	23 079,00	769,30	229,10	305,50	68,70
22	286 200	23850,00	795,00	5 724	477,00	280 476	23 373,00	779,10	232,10	309,40	69,60
23	289 900	24158,30	805,30	5 798	483,10	284 102	23 675,20	789,20	235,10	313,40	70,50
24	293 700	24475,00	815,80	5 874	489,50	287 826	23 985,50	799,50	238,10	317,50	71,40
25	297 700	24808,30	826,90	5 954	496,10	291 746	24 312,20	810,40	241,40	321,80	72,40
26	301 700	25141,70	838,10	6 034	502,80	295 666	24 638,90	821,30	244,60	326,20	73,40
27	305 400	25450,00	848,30	6 108	509,00	299 292	24 941,00	831,30	247,60	330,20	74,30
28	309 100	25758,30	858,60	6 182	515,10	302 918	25 243,20	841,40	250,60	334,20	75,20
29	312 800	26066,70	868,90	6 256	521,30	306 544	25 545,40	851,50	253,60	338,20	76,10
30	316 500	26375,00	879,20	6 330	527,50	310 170	25 847,50	861,60	256,60	342,20	77,00
31	320 100	26675,00	889,20	6 402	533,50	313 698	26 141,50	871,40	259,50	346,10	77,90
32	323 900	26991,70	899,70	6 478	539,80	317 422	26 451,90	881,70	262,60	350,20	78,80
33	327 700	27308,30	910,30	6 554	546,10	321 146	26 762,20	892,10	265,70	354,30	79,70
34	331 500	27625,00	920,80	6 630	552,50	324 870	27 072,50	902,40	268,80	358,40	80,60
35	335 500	27958,30	931,90	6 710	559,10	328 790	27 399,20	913,30	272,00	362,70	81,60
36	339 600	28300,00	943,30	6 792	566,00	332 808	27 734,00	924,40	275,40	367,10	82,60
37	344 000	28666,70	955,60	6 880	573,30	337 120	28 093,40	936,50	278,90	371,90	83,70
38	348 500	29041,70	968,10	6 970	580,80	341 530	28 460,90	948,70	282,60	376,80	84,80
39	353 000	29416,70	980,60	7 060	588,30	345 940	28 828,40	961,00	286,20	381,60	85,90
40	357 800	29816,70	993,90	7 156	596,30	350 644	29 220,40	974,00	290,10	386,80	87,00
41	362 500	30208,30	1006,90	7 250	604,10	355 250	29 604,20	986,80	293,90	391,90	88,20
42	368 000	30666,70	1022,20	7 360	613,30	360 640	30 053,40	1 001,80	298,40	397,80	89,50
43	373 300	31108,30	1036,90	7 466	622,10	365 834	30 486,20	1 016,20	302,70	403,60	90,80
44	379 100	31591,70	1053,10	7 582	631,80	371 518	30 959,90	1 032,00	307,40	409,80	92,20
45	384 700	32058,30	1068,60	7 694	641,10	377 006	31 417,20	1 047,20	311,90	415,90	93,60
46	390 600	32550,00	1085,00	7 812	651,00	382 788	31 899,00	1 063,30	316,70	422,30	95,00
47	396 900	33075,00	1102,50	7 938	661,50	388 962	32 413,50	1 080,50	321,80	429,10	96,50
48	403 300	33608,30	1120,30	8 066	672,10	395 234	32 936,20	1 097,90	327,00	436,00	98,10
49	410 000	34166,70	1138,90	8 200	683,30	401 800	33 483,40	1 116,10	332,40	443,20	99,70
50	416 600	34716,70	1157,20	8 332	694,30	408 268	34 022,40	1 134,10	337,80	450,40	101,30
51	423 400	35283,30	1176,10	8 468	705,60	414 932	34 577,70	1 152,60	343,30	457,70	103,00
52	430 500	35875,00	1195,80	8 610	717,50	421 890	35 157,50	1 171,90	349,10	465,40	104,70
53	438 000	36500,00	1216,70	8 760	730,00	429 240	35 770,00	1 192,40	355,10	473,50	106,50
54	445 100	37091,70	1236,40	8 902	741,80	436 198	36 349,90	1 211,70	360,90	481,20	108,30
55	452 900	37741,70	1258,10	9 058	754,80	443 842	36 986,90	1 232,90	367,20	489,60	110,20
56	460 400	38366,70	1278,90	9 208	767,30	451 192	37 599,40	1 253,30	373,30	497,70	112,00

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Lønns- trinn	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			Overtids- godtgjørelse		45% natt- tidskompensasjon
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag	50 %	100 %	
57	468 400	39033,30	1301,10	9 368	780,60	459 032	38 252,70	1 275,10	379,80	506,40	113,90
58	476 800	39733,30	1324,40	9 536	794,60	467 264	38 938,70	1 297,90	386,60	515,50	116,00
59	485 400	40450,00	1348,30	9 708	809,00	475 692	39 641,00	1 321,30	393,60	524,80	118,10
60	493 900	41158,30	1371,90	9 878	823,10	484 022	40 335,20	1 344,50	400,50	533,90	120,10
61	503 300	41941,70	1398,10	10 066	838,80	493 234	41 102,90	1 370,10	408,10	544,10	122,40
62	513 000	42750,00	1425,00	10 260	855,00	502 740	41 895,00	1 396,50	415,90	554,60	124,80
63	523 100	43591,70	1453,10	10 462	871,80	512 638	42 719,90	1 424,00	424,10	565,50	127,20
64	533 000	44416,70	1480,60	10 660	888,30	522 340	43 528,40	1 451,00	432,20	576,20	129,60
65	542 900	45241,70	1508,10	10 858	904,80	532 042	44 336,90	1 477,90	440,20	586,90	132,10
66	552 700	46058,30	1535,30	11 054	921,10	541 646	45 137,20	1 504,60	448,10	597,50	134,40
67	563 000	46916,70	1563,90	11 260	938,30	551 740	45 978,40	1 532,60	456,50	608,60	136,90
68	572 700	47725,00	1590,80	11 454	954,50	561 246	46 770,50	1 559,00	464,40	619,10	139,30
69	583 800	48650,00	1621,70	11 676	973,00	572 124	47 677,00	1 589,30	473,40	631,10	142,00
70	595 200	49600,00	1653,30	11 904	992,00	583 296	48 608,00	1 620,20	482,60	643,50	144,80
71	609 500	50791,70	1693,10	12 190	1 015,80	597 310	49 775,90	1 659,20	494,20	658,90	148,30
72	620 500	51708,30	1723,60	12 410	1 034,10	608 090	50 674,20	1 689,10	503,10	670,80	150,90
73	631 400	52616,70	1753,90	12 628	1 052,30	618 772	51 564,40	1 718,80	511,90	682,60	153,60
74	642 900	53575,00	1785,80	12 858	1 071,50	630 042	52 503,50	1 750,10	521,30	695,00	156,40
75	655 400	54616,70	1820,60	13 108	1 092,30	642 292	53 524,40	1 784,20	531,40	708,50	159,40
76	672 500	56041,70	1868,10	13 450	1 120,80	659 050	54 920,90	1 830,70	545,30	727,00	163,60
77	689 200	57433,30	1914,40	13 784	1 148,60	675 416	56 284,70	1 876,10	558,80	745,10	167,60
78	711 500	59291,70	1976,40	14 230	1 185,80	697 270	58 105,90	1 936,90	576,90	769,20	173,10
79	733 900	61158,30	2038,60	14 678	1 223,10	719 222	59 935,20	1 997,80	595,10	793,40	178,50
80	756 400	63033,30	2101,10	15 128	1 260,60	741 272	61 772,70	2 059,10	613,30	817,70	184,00
81	778 500	64875,00	2162,50	15 570	1 297,50	762 930	63 577,50	2 119,30	631,20	841,60	189,40
82	799 800	66650,00	2221,70	15 996	1 333,00	783 804	65 317,00	2 177,30	648,50	864,60	194,50
83	821 100	68425,00	2280,80	16 422	1 368,50	804 678	67 056,50	2 235,20	665,80	887,70	199,70
84	842 400	70200,00	2340,00	16 848	1 404,00	825 552	68 796,00	2 293,20	683,00	910,70	204,90
85	869 200	72433,30	2414,40	17 384	1 448,60	851 816	70 984,70	2 366,10	704,80	939,70	211,40
86	895 700	74641,70	2488,10	17 914	1 492,80	877 786	73 148,90	2 438,30	726,20	968,30	217,90
87	922 500	76875,00	2562,50	18 450	1 537,50	904 050	75 337,50	2 511,30	748,00	997,30	224,40
88	943 700	78641,70	2621,40	18 874	1 572,80	924 826	77 068,90	2 569,00	765,20	1 020,20	229,50
89	965 100	80425,00	2680,80	19 302	1 608,50	945 798	78 816,50	2 627,20	782,50	1 043,40	234,80
90	986 400	82200,00	2740,00	19 709	1 642,40	966 691	80 557,60	2 685,30	799,80	1 066,40	239,90
91	1 007 800	83983,30	2799,40	19 709	1 642,40	988 091	82 340,90	2 744,70	817,10	1 089,50	245,10
92	1 029 100	85758,30	2858,60	19 709	1 642,40	1 009 391	84 115,90	2 803,90	834,40	1 112,50	250,30
93	1 050 400	87533,30	2917,80	19 709	1 642,40	1 030 691	85 890,90	2 863,10	851,70	1 135,60	255,50
94	1 071 700	89308,30	2976,90	19 709	1 642,40	1 051 991	87 665,90	2 922,20	868,90	1 158,60	260,70
95	1 093 100	91091,70	3036,40	19 709	1 642,40	1 073 391	89 449,30	2 981,70	886,30	1 181,70	265,90
96	1 114 000	92833,30	3094,40	19 709	1 642,40	1 094 291	91 190,90	3 039,70	903,20	1 204,30	271,00
97	1 134 900	94575,00	3152,50	19 709	1 642,40	1 115 191	92 932,60	3 097,80	920,20	1 226,90	276,10
98	1 155 800	96316,70	3210,60	19 709	1 642,40	1 136 091	94 674,30	3 155,90	937,10	1 249,50	281,10
99	1 175 800	97983,30	3266,10	19 709	1 642,40	1 156 091	96 340,90	3 211,40	953,40	1 271,10	286,00

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

Lønns- trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			Overtids- godtgjørelse		45% natt- tidskompensasjon
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag	50 %	100 %	
100	1 195 800	99650,00	3321,70	19 709	1 642,40	1 176 091	98 007,60	3 267,00	969,60	1 292,80	290,90
101	1 215 800	101316,70	3377,20	19 709	1 642,40	1 196 091	99 674,30	3 322,50	985,80	1 314,40	295,70

VEDLEGG 2 LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2012

		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	30	31	32	33	34	35	36	37	38
	2	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
	3	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
	4	22	23	24	25	26	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
	5	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
	6	24	25	26	27	28	29	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
	7	25	26	27	28	29	30	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
	8	26	27	28	29	30	31	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
	9-21	(31-43)																		

LR03	1	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
	2	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
	3	22	23	24	25	26	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
	4	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
	5	24	25	26	27	28	29	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
	6	25	26	27	28	29	30	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
	7	26	27	28	29	30	31	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
	8	27	28	29	30	31	32	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
	9-21	(31-43)																		

LR04	1	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
	2	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
	3	22	23	24	25	26	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
	4	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
	5	24	25	26	27	28	29	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
	6	25	26	27	28	29	30	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
	7	26	27	28	29	30	31	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
	8	27	28	29	30	31	32	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
	9-21	(33-45)																		

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

		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 MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

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

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

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

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

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

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

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

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 MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

		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 MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

		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 MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

		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 MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

		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 MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

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

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

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

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

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

		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)																					

VEDLEGG 3 LØNNSPLANER PR. 1. JULI 2012

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
3.1.	GJENNOMGÅENDE STILLINGER			
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		41-76	
1054	Kontorsjef		46-88	
1056	Økonomisjef		46-88	
1055	Personalsjef		46-88	
1058	Administrasjonssjef		46-88	
1057	Informasjonssjef		46-96	
1407	Avdelingsleder		48-86	
1059	Underdirektør		50-88	
1211	Seksjonssjef		50-94	
1477	Regiondirektør		52-97	
1060	Avdelingsdirektør		54-101	
1061	Assisterende direktør		54-101	
1062	Direktør		54-101	
1538	Fagdirektør		54-101	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR21		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		48-73	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		34-56	
1433	Seniorsekretær		38-58	
1071	Kontorleder		41-60	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		48-74	
1077	Hovedbibliotekar		52-84	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		34-53	
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		38-60	
1087	Overingeniør		52-82	
1181	Senioringeniør		57-92	
1088	Sjefingeniør		64-100	
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		34-56	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		47-66	
1094	Overarkitekt		54-82	
1182	Seniorarkitekt		57-92	
1095	Sjefarkitekt		66-100	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		34-54	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		34-54	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
90.313	PREPARANT			
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		34-54	
90.400	FORSKER			
1109	Forsker	LR24		
1108	Forsker	LR25		
1110	Forsker		61-94	
1183	Forsker		68-101	
1111	Forskningssjef		70-101	
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 tilsetting i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		34-51	
1513	Seniorforskningstekniker		34-58	
1514	Ledende forskningstekniker		34-59	
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		44-75	
1364	Seniorrådgiver		59-96	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		44-96	
Merknad: Ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis, 1198 førstelektor og 1352 post doktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsenes § 11.4 B og sikringsbestemmelsen i § 11.2.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		51-96	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelpearbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
90.610	ARBEIDSLIEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		34-54	
1119	Formann		34-61	
1120	Mester		34-69	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		34-51	
1124	Kjøkkensjef		34-58	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		34-51	
1128	Husøkonom		35-58	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		34-46	
1132	Renholdsleder		35-58	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		45-67	
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE			
790	Bedriftssykepleier		45-67	
1282	Bedriftsfysioterapeut		45-67	
791	Bedriftslege		57-89	
792	Bedriftsoverlege		61-99	
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		34-54	
1137	Driftsleder		34-58	

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr.19		
	mellom 17 og 18 år	85 % av ltr.19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		19-41	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.				
UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER				
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisn.leder		43-73	
1003	Avdelingsleder		43-78	
1197	Studiesjef		44-76	
1473	Studieleder		53-98	
1004	Rektor		54-101	
1006	EDB-sjef		55-76	
1475	Instituttleder		57-101	
1474	Dekan		59-101	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER			
1007	Høgskolelærer/øvingslærer	LR23		
1352	Postdoktor	LR24		
1011	Førsteamanuensis	LR24		
1198	Førstelektor	LR24		
1008	Høgskolelektor	LR25		
1009	Universitetslektor	LR25		
1010	Amanuensis	LR25		
1308	Klinikkveterinær		45-79	
1012	Høgskoledosent		59-89	
1532	Dosent		68-101	
1013	Professor		68-101	
1404	Professor		77-101	
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 godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
Merknad:Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra FAD.				

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2012-2014

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsramme	Ltr. alt.	Spesielle god- skrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		34-49	
1020	Vitenskapelig assistent		41-64	
1378	Stipendiat		48-74	
<p>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 godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.</p>				
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		77-99	
<p>Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.</p>				

VEDLEGG 4 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og strkere 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 overenskomst-områder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, arbeidsmiljøloven kap. VIII A. 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 Lånkasse.

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

Utdanning til annet fagområde

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

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 bl.a. med kompetanse-reformen.

VEDLEGG 5 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingsbestemmelser

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

- forhandlingsgrunnlag
- virkemidler
- evt. økonomiske rammer
- virkningstidspunkt
- frist for avvikling av de lokale forhandlingene

2. 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.

3. 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 åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

4. Drøftingsmøte

Før forhandlingene avholdes et drøftingsmøte mellom partene lokalt, hvor partene bl.a. kan ta opp:

- Evt. føringer sentralt
- Prioriteringer i hht lokal lønnspolitikk
- Fremlagt pott fra arbeidsgiver
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
- Fremdrift for forhandlingene
- Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til uorganiserte
- Informasjon av resultater

Det skrives protokoll fra møtet.

5. Lønnspolitikk

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. Protokoll

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. VIRKE vil – dersom arbeidsgiver ønsker det – bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott.

8. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd. VIRKE og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for VIRKE og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Dersom det i samsvar med pkt. 3, første ledd 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.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal, 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 og 7-5.

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 §§ 18-9 og 7-3 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:

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

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

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

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

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene. Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

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

2.6 Funksjonstid

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

2.7 Igangsetting av ny virksomhet

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

KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

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

3.2 Permisjon med lønn

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på VIRKE-området.
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjonsstyrende (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 m.v. i virksomheten

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

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 nr. 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 nr. 4 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

- tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få (ved omplassering) eller beholde et 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, f.eks. 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 15 000 virksomheter med 200 000 ansatte fra mange ulike bransjer.

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

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tel: +47 22 54 17 00 | Fax: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no