

LANDSOVERENSKOMST

FOR

MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

1. MAI 2010 – 30. APRIL 2012

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
- Siviløkonomene
- Utdanningsforbundet
- Akadmikerforbundet
- 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.

INNHALDSFORTEGNELSE

FELLESDEL FOR ALLE MUSEER – KAP 1-7	- 4 -
KAP.1 SENTRALE BESTEMMELSER - INNLEDNING	- 4 -
KAP. 2 LOKALE BESTEMMELSER	- 5 -
KAP. 3 FELLESBESTEMMELSENE	- 5 -
KAP. 4 PENSJON	- 18 -
KAP. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	- 18 -
KAP. 6 SKIFTE AV LØNNSSYSTEM I TARIFFPERIODEN MV.	- 18 -
KAP. 7 HUK-FONDET	- 18 -
BESTEMMELSER FOR LØNNALTERNATIV A - KAP. 8-11	- 19 -
KAP. 8 STILLINGSPLASSERING	- 19 -
KAP. 9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN	- 19 -
KAP. 10 LOKALE BESTEMMELSER	- 21 -
KAP. 11 FELLESBESTEMMELSER	- 24 -
BESTEMMELSER FOR LØNNALTERNATIV B	- 27 -
KAP 12.	- 27 -
KAP. 13 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR	- 29 -
VEDLEGG	- 30 -
VEDLEGG 1 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2010	- 30 -
VEDLEGG 2 LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2008	- 33 -
VEDLEGG 3 LØNNPLANER PER 1. JULI 2010	44
VEDLEGG 4 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	- 49 -
VEDLEGG 5 LOKALE FORHANDLINGER	- 51 -
TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)	- 53 -
KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG	- 53 -
KAP. 2 STYREREPRÆSENTASJON	- 55 -
KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.	- 56 -
KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER	- 57 -
KAP. 5 PERMITTERING	- 58 -

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 HSH 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. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold innen HSH har samlet sett likevel ikke bedre rettigheter etter landsoverenskomsten enn ansatte 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 2010 – 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 HSH 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 ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Deltidsansatt 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. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30.
Med timelønn i 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.
Virksomhet 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 ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller
 - to personer med felles barn og felles boligJf. for øvrig § 6-1 i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring.
7. Med deltidsansatt 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 ansatt 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 klokke timer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum 1 døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes 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 HSH og organisasjonene på sentralt nivå til godkjenning før ordningene treffer 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 deltidsstilling 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 skjøtte, 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.

Deltidsansatte 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. Ansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede 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. HSH 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 deltidsansatte 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 HSH og de sentrale organisasjoner til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. 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. Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter 3.10, nr. 2.
5. Dersom ukefridayen eller annen turnusfriday 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 ukefriday 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 ukefridayen 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 natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,00 per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst 36,00 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 overtidsarbeid 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 ansettelsesforholdet 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 overtas. Jf. reglene 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, jf. 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 under 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 befall 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. HSH fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold 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 ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - a) Ektefelle, registrert partner jf. 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.HSH 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 deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de

samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter 3.20 og 3.21 kan ikke overstige 18 G.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold innenfor denne overenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for ansatte 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

Feriepenge 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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 arbeidende skift.

Utbetaling av feriepenger

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

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

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 2010 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 HSH i perioden 1. mai 2010 - 30. april 2012 – og som blir tariffbundne – plasseres av HSH 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 LØNNSALTERNATIV A - KAP. 8-11

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

KAP. 8 STILLINGSPLASSERING

8.1 Lønnsrammer fra 1. juli 2010 - se vedlegg 2

8.2 Lønnsplaner fra 1. juli 2010 - 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 HSH.

KAP. 9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

9.1 Endringer i lønsplasseringer

9.1.1 Første avtaleår

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger per 1. juli 2010 i staten 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 lønnsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn
- 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:

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

Frist

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

Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

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 HSH 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 lønsmessige 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
- lønsmessige 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 sær møter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om sær møte 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 gjeninntredt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. kap. 3 pkt. 3.17 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

Evaluering

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 produktivitet.
- 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 lønnsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.
- e) Opprette og endre særavtaler.
- f) Tilstå 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 ansettelse 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/lønnsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.

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

A. Generelle regler

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

B. Spesielle regler

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte 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 ansettelse i stillingen til grunn.

1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 45 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 ansettelse 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. HSH 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 HSH. 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 2008:

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 HSH 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 ansatte

Lønnplassering skjer ved ansettelse 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 1,8 % av lønnsmassen på museet per dato.

Lønnsendringene gjøres gjeldende fra 1. juli 2010.

Forhandlingene bør være sluttført 31. oktober 2010.

Dersom de lokale parter ved det enkelte museum ikke blir enige kan hver av de lokale parter kreve forhandlingene overført til HSH 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 HSH
- 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. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2010 til 30. april 2012 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 HSH 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 2011.

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

VEDLEGG

VEDLEGG 1 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2010

Lønns- trinn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Bruttolønn			Pensjonsinnskudd		Nettolønn			Overtidsgodtgjørelse		45 % natt- tidskomp- ensasjon 5)
	Pr. år	Pr. mnd.	Pr. dag	Pr. år	Pr. mnd	Pr. år	Pr. mnd	Pr. dag	50 %	100 %	
1	207 900	17 325,00	577,50	4 158	346,50	203 542	16 961,90	565,40	168,60	224,80	50,60
2	210 400	17 533,30	584,40	4 208	350,60	205 992	17 166,10	572,30	170,60	227,50	51,20
3	212 900	17 741,70	591,40	4 258	354,80	208 442	17 370,20	579,10	172,60	230,20	51,80
4	215 400	17 950,00	598,30	4 308	359,00	210 892	17 574,40	585,90	174,60	232,90	52,40
5	217 900	18 158,30	605,30	4 358	363,10	213 342	17 778,60	592,70	176,70	235,60	53,00
6	220 400	18 366,70	612,20	4 408	367,30	215 792	17 982,70	599,50	178,70	238,30	53,60
7	222 900	18 575,00	619,20	4 458	371,50	218 242	18 186,90	606,30	180,70	241,00	54,20
8	225 400	18 783,30	626,10	4 508	375,60	220 692	18 391,10	613,10	182,80	243,70	54,80
9	227 900	18 991,70	633,10	4 558	379,80	223 142	18 595,20	619,90	184,80	246,40	55,40
10	230 400	19 200,00	640,00	4 608	384,00	225 592	18 799,40	626,70	186,80	249,10	56,00
11	232 900	19 408,30	646,90	4 658	388,10	228 042	19 003,60	633,50	188,80	251,80	56,70
12	235 400	19 616,70	653,90	4 708	392,30	230 492	19 207,70	640,30	190,90	254,50	57,30
13	237 900	19 825,00	660,80	4 758	396,50	232 942	19 411,90	647,10	192,90	257,20	57,90
14	240 400	20 033,30	667,80	4 808	400,60	235 392	19 616,10	653,90	194,90	259,90	58,50
15	243 100	20 258,30	675,30	4 862	405,10	238 038	19 836,60	661,30	197,10	262,80	59,10
16	246 200	20 516,70	683,90	4 924	410,30	241 076	20 089,70	669,70	199,60	266,20	59,90
17	249 600	20 800,00	693,30	4 992	416,00	244 408	20 367,40	679,00	202,40	269,80	60,70
18	253 000	21 083,30	702,80	5 060	421,60	247 740	20 645,10	688,20	205,10	273,50	61,50
19	256 500	21 375,00	712,50	5 130	427,50	251 170	20 930,90	697,70	208,00	277,30	62,40
20	260 000	21 666,70	722,20	5 200	433,30	254 600	21 216,70	707,30	210,80	281,10	63,20
21	263 600	21 966,70	732,20	5 272	439,30	258 128	21 510,70	717,10	213,70	285,00	64,10
22	267 200	22 266,70	742,20	5 344	445,30	261 656	21 804,70	726,90	216,60	288,90	65,00
23	270 900	22 575,00	752,50	5 418	451,50	265 282	22 106,90	736,90	219,60	292,90	65,90
24	274 700	22 891,70	763,10	5 494	457,80	269 006	22 417,20	747,30	222,70	297,00	66,80
25	278 700	23 225,00	774,20	5 574	464,50	272 926	22 743,90	758,20	226,00	301,30	67,80
26	282 700	23 558,30	785,30	5 654	471,10	276 846	23 070,60	769,10	229,20	305,60	68,80
27	286 400	23 866,70	795,60	5 728	477,30	280 472	23 372,70	779,10	232,20	309,60	69,70
28	290 100	24 175,00	805,80	5 802	483,50	284 098	23 674,90	789,20	235,20	313,60	70,60
29	293 800	24 483,30	816,10	5 876	489,60	287 724	23 977,10	799,30	238,20	317,60	71,50
30	297 500	24 791,70	826,40	5 950	495,80	291 350	24 279,20	809,40	241,20	321,60	72,40
31	301 100	25 091,70	836,40	6 022	501,80	294 878	24 573,20	819,20	244,10	325,50	73,20
32	304 900	25 408,30	846,90	6 098	508,10	298 602	24 883,60	829,50	247,20	329,60	74,20
33	308 700	25 725,00	857,50	6 174	514,50	302 326	25 193,90	839,80	250,30	333,70	75,10
34	312 500	26 041,70	868,10	6 250	520,80	306 050	25 504,20	850,20	253,40	337,80	76,00
35	316 400	26 366,70	878,90	6 328	527,30	309 872	25 822,70	860,80	256,50	342,10	77,00
36	320 400	26 700,00	890,00	6 408	534,00	313 792	26 149,40	871,70	259,80	346,40	77,90
37	324 700	27 058,30	901,90	6 494	541,10	318 006	26 500,60	883,40	263,30	351,00	79,00
38	329 100	27 425,00	914,20	6 582	548,50	322 318	26 859,90	895,40	266,80	355,80	80,10
39	333 600	27 800,00	926,70	6 672	556,00	326 728	27 227,40	907,60	270,50	360,60	81,10

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2010-2012

40	338 400	28 200,00	940,00	6 768	564,00	331 432	27 619,40	920,70	274,40	365,80	82,30
41	343 100	28 591,70	953,10	6 862	571,80	336 038	28 003,20	933,50	278,20	370,90	83,50
42	348 600	29 050,00	968,30	6 972	581,00	341 428	28 452,40	948,50	282,60	376,90	84,80
43	353 900	29 491,70	983,10	7 078	589,80	346 622	28 885,20	962,90	286,90	382,60	86,10
44	359 700	29 975,00	999,20	7 194	599,50	352 306	29 358,90	978,70	291,60	388,90	87,50
45	365 300	30 441,70	1 014,70	7 306	608,80	357 794	29 816,20	993,90	296,20	394,90	88,90
46	371 200	30 933,30	1 031,10	7 424	618,60	363 576	30 298,10	1 010,00	301,00	401,30	90,30
47	377 500	31 458,30	1 048,60	7 550	629,10	369 750	30 812,60	1 027,10	306,10	408,10	91,80
48	383 900	31 991,70	1 066,40	7 678	639,80	376 022	31 335,20	1 044,60	311,30	415,00	93,40
49	390 600	32 550,00	1 085,00	7 812	651,00	382 588	31 882,40	1 062,80	316,70	422,30	95,00
50	397 200	33 100,00	1 103,30	7 944	662,00	389 056	32 421,40	1 080,80	322,10	429,40	96,60
51	404 100	33 675,00	1 122,50	8 082	673,50	395 818	32 984,90	1 099,50	327,60	436,90	98,30
52	411 200	34 266,70	1 142,20	8 224	685,30	402 776	33 564,70	1 118,90	333,40	444,50	100,00
53	418 800	34 900,00	1 163,30	8 376	698,00	410 224	34 185,40	1 139,60	339,60	452,80	101,90
54	425 800	35 483,30	1 182,80	8 516	709,60	417 084	34 757,10	1 158,60	345,20	460,30	103,60
55	433 400	36 116,70	1 203,90	8 668	722,30	424 532	35 377,70	1 179,30	351,40	468,50	105,40
56	440 700	36 725,00	1 224,20	8 814	734,50	431 686	35 973,90	1 199,20	357,30	476,40	107,20
57	448 400	37 366,70	1 245,60	8 968	747,30	439 232	36 602,70	1 220,10	363,60	484,80	109,10
58	456 400	38 033,30	1 267,80	9 128	760,60	447 072	37 256,10	1 241,90	370,10	493,40	111,00
59	464 600	38 716,70	1 290,60	9 292	774,30	455 108	37 925,70	1 264,20	376,70	502,30	113,00
60	472 800	39 400,00	1 313,30	9 456	788,00	463 144	38 595,40	1 286,60	383,40	511,10	115,00
61	481 800	40 150,00	1 338,30	9 636	803,00	471 964	39 330,40	1 311,10	390,60	520,90	117,20
62	491 100	40 925,00	1 364,20	9 822	818,50	481 078	40 089,90	1 336,40	398,20	530,90	119,50
63	500 700	41 725,00	1 390,80	10 014	834,50	490 486	40 873,90	1 362,50	406,00	541,30	121,80
64	510 200	42 516,70	1 417,20	10 204	850,30	499 796	41 649,70	1 388,40	413,70	551,60	124,10
65	519 700	43 308,30	1 443,60	10 394	866,10	509 106	42 425,60	1 414,20	421,40	561,80	126,40
66	529 100	44 091,70	1 469,70	10 582	881,80	518 318	43 193,20	1 439,80	429,00	572,00	128,70
67	538 900	44 908,30	1 496,90	10 778	898,10	527 922	43 993,60	1 466,50	436,90	582,60	131,10
68	548 200	45 683,30	1 522,80	10 964	913,60	537 036	44 753,10	1 491,80	444,50	592,60	133,30
69	558 900	46 575,00	1 552,50	11 178	931,50	547 522	45 626,90	1 520,90	453,20	604,20	135,90
70	569 800	47 483,30	1 582,80	11 396	949,60	558 204	46 517,10	1 550,60	462,00	616,00	138,60
71	583 500	48 625,00	1 620,80	11 670	972,50	571 630	47 635,90	1 587,90	473,10	630,80	141,90
72	594 000	49 500,00	1 650,00	11 880	990,00	581 920	48 493,40	1 616,50	481,60	642,20	144,50
73	604 400	50 366,70	1 678,90	12 088	1 007,30	592 112	49 342,70	1 644,80	490,10	653,40	147,00
74	615 400	51 283,30	1 709,40	12 308	1 025,60	602 892	50 241,10	1 674,80	499,00	665,30	149,70
75	627 400	52 283,30	1 742,80	12 548	1 045,60	614 652	51 221,10	1 707,40	508,70	678,30	152,60
76	643 700	53 641,70	1 788,10	12 874	1 072,80	630 626	52 552,20	1 751,80	521,90	695,90	156,60
77	659 800	54 983,30	1 832,80	13 196	1 099,60	646 404	53 867,10	1 795,60	535,00	713,30	160,50
78	681 100	56 758,30	1 891,90	13 622	1 135,10	667 278	55 606,60	1 853,60	552,20	736,30	165,70
79	702 500	58 541,70	1 951,40	14 050	1 170,80	688 250	57 354,20	1 911,90	569,60	759,50	170,90
80	724 000	60 333,30	2 011,10	14 480	1 206,60	709 320	59 110,10	1 970,40	587,00	782,70	176,10
81	745 200	62 100,00	2 070,00	14 904	1 242,00	730 096	60 841,40	2 028,10	604,20	805,60	181,30
82	765 600	63 800,00	2 126,70	15 312	1 276,00	750 088	62 507,40	2 083,60	620,80	827,70	186,20
83	786 000	65 500,00	2 183,30	15 720	1 310,00	770 080	64 173,40	2 139,20	637,30	849,70	191,20
84	806 400	67 200,00	2 240,00	16 128	1 344,00	790 072	65 839,40	2 194,70	653,80	871,80	196,20
85	832 000	69 333,30	2 311,10	16 640	1 386,60	815 160	67 930,10	2 264,40	674,60	899,50	202,40
86	857 500	71 458,30	2 381,90	17 150	1 429,10	840 150	70 012,60	2 333,80	695,30	927,00	208,60
87	883 000	73 583,30	2 452,80	17 660	1 471,60	865 140	72 095,10	2 403,20	715,90	954,60	214,80

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2010-2012

88	903 400	75 283,30	2 509,40	18 068	1 505,60	885 132	73 761,10	2 458,80	732,50	976,60	219,70
89	923 800	76 983,30	2 566,10	18 153	1 512,70	905 447	75 454,00	2 515,20	749,00	998,70	224,70
90	944 300	78 691,70	2 623,10	18 153	1 512,70	925 947	77 162,30	2 572,10	765,60	1 020,90	229,70
91	964 700	80 391,70	2 679,70	18 153	1 512,70	946 347	78 862,30	2 628,80	782,20	1 042,90	234,70
92	985 100	82 091,70	2 736,40	18 153	1 512,70	966 747	80 562,30	2 685,50	798,70	1 065,00	239,60
93	1 005 500	83 791,70	2 793,10	18 153	1 512,70	987 147	82 262,30	2 742,10	815,30	1 087,00	244,60
94	1 025 900	85 491,70	2 849,70	18 153	1 512,70	1 007 547	83 962,30	2 798,80	831,80	1 109,10	249,50
95	1 046 400	87 200,00	2 906,70	18 153	1 512,70	1 028 047	85 670,70	2 855,70	848,40	1 131,20	254,50
96	1 066 400	88 866,70	2 962,20	18 153	1 512,70	1 048 047	87 337,30	2 911,30	864,60	1 152,90	259,40
97	1 086 400	90 533,30	3 017,80	18 153	1 512,70	1 068 047	89 004,00	2 966,90	880,90	1 174,50	264,30
98	1 106 400	92 200,00	3 073,30	18 153	1 512,70	1 088 047	90 670,70	3 022,40	897,10	1 196,10	269,10

VEDLEGG 2 LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2008

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

LR02	1	19	20	21	22	23	24	26										27	28	29	30
	2	20	21	22	23	24	25	27										28	29	30	31
	3	21	22	23	24	25	26	28										29	30	31	32
	4	22	23	24	25	26	27	29										30	31	32	33
	5	23	24	25	26	27	28	30										31	32	33	34
	6	24	25	26	27	28	29	31										32	33	34	35
	7	25	26	27	28	29	30	32										33	34	35	36
	8	26	27	28	29	30	31	33										34	35	36	37
	9-21	(30-42)																			

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

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

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28	
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
LR09	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
	2	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
	3	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
	4	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40						
	5	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40							
	6	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40								
	7	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40									
	8	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40										
	9-21	(33-45)																				

LR10	1	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43			
	2	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43				
	3	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43					
	4	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43						
	5	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43							
	6	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43								
	7	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43									
	8	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43										
	9-21	(36-48)																				

LR11	1	27		28		29		30		31		32		33		34		35		36		37	
	2	28		29		30		31		32		33		34		35		36		37		38	
	3	29		30		31		32		33		34		35		36		37		38		39	
	4	30		31		32		33		34		35		36		37		38		39		40	
	5	31		32		33		34		35		36		37		38		39		40		41	
	6	32		33		34		35		36		37		38		39		40		41		42	
	7	33		34		35		36		37		38		39		40		41		42		43	
	8	34		35		36		37		38		39		40		41		42		43		44	
	9-21	(32-44)																					

LR12	1	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38								
	2	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38									
	3	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38										
	4	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38											
	5	30	31	32	33	34	35	36	37	38												
	6	31	32	33	34	35	36	37	38													
	7	32	33	34	35	36	37	38														
	8	33	34	35	36	37	38															
	9-21	(31-43)																				

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	30	31		32		33		34		35	36						37	38	39	
	2	31	32		33		34		35		36	37						38	39	40	
	3	32	33		34		35		36		37	38						39	40	41	
	4	33	34		35		36		37		38	39						40	41	42	
	5	34	35		36		37		38		39	40						41	42	43	
	6	35	36		37		38		39		40	41						42	43	44	
	7	36	37		38		39		40		41	42						43	44	45	
	8	37	38		39		40		41		42	43						44	45	46	
	9-21	(39-51)																			

LR14	1	26	27		28		29		30		31	33							34	35	36
	2	27	28		29		30		31		32	34							35	36	37
	3	28	29		30		31		32		33	35							36	37	38
	4	29	30		31		32		33		34	36							37	38	39
	5	30	31		32		33		34		35	37							38	39	40
	6	31	32		33		34		35		36	38							39	40	41
	7	32	33		34		35		36		37	39							40	41	42
	8	33	34		35		36		37		38	40							41	42	43
	9-21	(36-48)																			

LR15	1	36	37		38		39		40		41	42	43			44		45			
	2	37	38		39		40		41		42	43	44			45		46			
	3	38	39		40		41		42		43	44	45			46		47			
	4	39	40		41		42		43		44	45	46			47		48			
	5	40	41		42		43		44		45	46	47			48		49			
	6	41	42		43		44		45		46	47	48			49		50			
	7	42	43		44		45		46		47	48	49			50		51			
	8	43	44		45		46		47		48	49	50			51		52			
	9-21	(45-57)																			

LR16	1	29	30	31		32		33		34		35						37			
	2	30	31	32		33		34		35		36						38			
	3	31	32	33		34		35		36		37						39			
	4	32	33	34		35		36		37		38						40			
	5	33	34	35		36		37		38		39						41			
	6	34	35	36		37		38		39		40						42			
	7	35	36	37		38		39		40		41						43			
	8	36	37	38		39		40		41		42						44			
	9-21	(37-49)																			

		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			40			
	2	32	33	34	35	36		37		38		39							40			41			
	3	33	34	35	36	37		38		39		40							41			42			
	4	34	35	36	37	38		39		40		41							42			43			
	5	35	36	37	38	39		40		41		42							43			44			
	6	36	37	38	39	40		41		42		43							44			45			
	7	37	38	39	40	41		42		43		44							45			46			
	8	38	39	40	41	42		43		44		45							46			47			
	9-21	(40-52)																							

LR18	1	41	42		43		44		45	46	47							48		49		50			
	2	42	43		44		45		46	47	48							49		50		51			
	3	43	44		45		46		47	48	49							50		51		52			
	4	44	45		46		47		48	49	50							51		52		53			
	5	45	46		47		48		49	50	51							52		53		54			
	6	46	47		48		49		50	51	52							53		54		55			
	7	47	48		49		50		51	52	53							54		55		56			
	8	48	49		50		51		52	53	54							55		56		57			
	9-21	(50-62)																							

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

LR20	1	36	37		38		40	41	42	43	45	47	48	49											
	2	37	38		39		41	42	43	44	46	48	49	50											
	3	38	39		40		42	43	44	45	47	49	50	51											
	4	39	40		41		43	44	45	46	48	50	51	52											
	5	40	41		42		44	45	46	47	49	51	52	53											
	6	41	42		43		45	46	47	48	50	52	53	54											
	7	42	43		44		46	47	48	49	51	53	54	55											
	8	43	44		45		47	48	49	50	52	54	55	56											
	9-21	(49-61)																							

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2010-2012

		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																							
LR21	1	37	38	39	40	41	42	45																	
	2	38	39	40	41	42	43	46																	
	3	39	40	41	42	43	44	47																	
	4	40	41	42	43	44	45	48																	
	5	41	42	43	44	45	46	49																	
	6	42	43	44	45	46	47	50																	
	7	43	44	45	46	47	48	51																	
	8	44	45	46	47	48	49	52																	
	9-21	(45-57)																							

LR22	1	36	37	38	39	40	41	43														44			
	2	37	38	39	40	41	42	44														45			
	3	38	39	40	41	42	43	45														46			
	4	39	40	41	42	43	44	46														47			
	5	40	41	42	43	44	45	47														48			
	6	41	42	43	44	45	46	48														49			
	7	42	43	44	45	46	47	49														50			
	8	43	44	45	46	47	48	50														51			
	9-21	(44-56)																							

LR23	1	41	42	43	44	45	46	47	48									49	50	51	52				
	2	42	43	44	45	46	47	48	49									50	51	52	53				
	3	43	44	45	46	47	48	49	50									51	52	53	54				
	4	44	45	46	47	48	49	50	51									52	53	54	55				
	5	45	46	47	48	49	50	51	52									53	54	55	56				
	6	46	47	48	49	50	51	52	53									54	55	56	57				
	7	47	48	49	50	51	52	53	54									55	56	57	58				
	8	48	49	50	51	52	53	54	55									56	57	58	59				
	9-21	(52-64)																							

LR24	1	57	58	59	60	61	62	63	64																
	2	58	59	60	61	62	63	64	65																
	3	59	60	61	62	63	64	65	66																
	4	60	61	62	63	64	65	66	67																
	5	61	62	63	64	65	66	67	68																
	6	62	63	64	65	66	67	68	69																
	7	63	64	65	66	67	68	69	70																
	8	64	65	66	67	68	69	70	71																
	9-21	(64-76)																							

		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		58																			
	2	48	49		50		51		52		53	54		55		56		59																			
	3	49	50		51		52		53		54	55		56		57		60																			
	4	50	51		52		53		54		55	56		57		58		61																			
	5	51	52		53		54		55		56	57		58		59		62																			
	6	52	53		54		55		56		57	58		59		60		63																			
	7	53	54		55		56		57		58	59		60		61		64																			
	8	54	55		56		57		58		59	60		61		62		65																			
	9-21	(58-70)																																			

LR26	1	50	51	52		53		54		55	56	57						58																				
	2	51	52	53		54		55		56	57	58						59																				
	3	52	53	54		55		56		57	58	59						60																				
	4	53	54	55		56		57		58	59	60						61																				
	5	54	55	56		57		58		59	60	61						62																				
	6	55	56	57		58		59		60	61	62						63																				
	7	56	57	58		59		60		61	62	63						64																				
	8	57	58	59		60		61		62	63	64						65																				
	9-21	(58-70)																																				

LR27	1	35	36		37		38						39		40	41		43	46																				
	2	36	37		38		39						40		41	42		44	47																				
	3	37	38		39		40						41		42	43		45	48																				
	4	38	39		40		41						42		43	44		46	49																				
	5	39	40		41		42						43		44	45		47	50																				
	6	40	41		42		43						44		45	46		48	51																				
	7	41	42		43		44						45		46	47		49	52																				
	8	42	43		44		45						46		47	48		50	53																				
	9-21	(46-58)																																					

LR28	1	39	40		41		42		43						44	45		47	50																				
	2	40	41		42		43		44						45	46		48	51																				
	3	41	42		43		44		45						46	47		49	52																				
	4	42	43		44		45		46						47	48		50	53																				
	5	43	44		45		46		47						48	49		51	54																				
	6	44	45		46		47		48						49	50		52	55																				
	7	45	46		47		48		49						50	51		53	56																				
	8	46	47		48		49		50						51	52		54	57																				
	9-21	(50-62)																																					

		Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	20	24	28				
nr.	alt.	Lønnstrinn																							
LR29	1	41	42	43	44	45							46	47			49	52							
	2	42	43	44	45	46							47	48			50	53							
	3	43	44	45	46	47							48	49			51	54							
	4	44	45	46	47	48							49	50			52	55							
	5	45	46	47	48	49							50	51			53	56							
	6	46	47	48	49	50							51	52			54	57							
	7	47	48	49	50	51							52	53			55	58							
	8	48	49	50	51	52							53	54			56	59							
	9-21	(52-64)																							

LR30	1	43	44	45	46	47		48	49			50	51			53	56								
	2	44	45	46	47	48		49	50			51	52			54	57								
	3	45	46	47	48	49		50	51			52	53			55	58								
	4	46	47	48	49	50		51	52			53	54			56	59								
	5	47	48	49	50	51		52	53			54	55			57	60								
	6	48	49	50	51	52		53	54			55	56			58	61								
	7	49	50	51	52	53		54	55			56	57			59	62								
	8	50	51	52	53	54		55	56			57	58			60	63								
	9-21	(56-68)																							

LR31	1	45	46	47	48	49		50	51			52	53			55	58								
	2	46	47	48	49	50		51	52			53	54			56	59								
	3	47	48	49	50	51		52	53			54	55			57	60								
	4	48	49	50	51	52		53	54			55	56			58	61								
	5	49	50	51	52	53		54	55			56	57			59	62								
	6	50	51	52	53	54		55	56			57	58			60	63								
	7	51	52	53	54	55		56	57			58	59			61	64								
	8	52	53	54	55	56		57	58			59	60			62	65								
	9-21	(58-70)																							

LR32	1	19	20	21	22	23		24	25							26	27	29							
	2	20	21	22	23	24		25	26							27	28	30							
	3	21	22	23	24	25		26	27							28	29	31							
	4	22	23	24	25	26		27	28							29	30	32							
	5	23	24	25	26	27		28	29							30	31	33							
	6	24	25	26	27	28		29	30							31	32	34							
	7	25	26	27	28	29		30	31							32	33	35							
	8	26	27	28	29	30		31	32							33	34	36							
	9-21	(29-41)																							

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2010-2012

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																			
LR33	1	21	22		23		24	25		26		27								29	30
	2	22	23		24		25	26		27		28								30	31
	3	23	24		25		26	27		28		29								31	32
	4	24	25		26		27	28		29		30								32	33
	5	25	26		27		28	29		30		31								33	34
	6	26	27		28		29	30		31		32								34	35
	7	27	28		29		30	31		32		33								35	36
	8	28	29		30		31	32		33		34								36	37
	9-21	(30-42)																			

LR34	1	24	25	26	27		28		29	30		31								32				
	2	25	26	27	28		29		30	31		32									33			
	3	26	27	28	29		30		31	32		33									34			
	4	27	28	29	30		31		32	33		34									35			
	5	28	29	30	31		32		33	34		35									36			
	6	29	30	31	32		33		34	35		36									37			
	7	30	31	32	33		34		35	36		37									38			
	8	31	32	33	34		35		36	37		38									39			
	9-21	(32-44)																						

LR35	1																						
	2																						
	3																						
	4																						
	5																						
	6																						
	7																						
	8																						
	9-21																						

LR36	1	29	30		31		32		33		34		35	36	37		38	39		41			
	2	30	31		32		33		34		35		36	37	38		39	40		42			
	3	31	32		33		34		35		36		37	38	39		40	41		43			
	4	32	33		34		35		36		37		38	39	40		41	42		44			
	5	33	34		35		36		37		38		39	40	41		42	43		45			
	6	34	35		36		37		38		39		40	41	42		43	44		46			
	7	35	36		37		38		39		40		41	42	43		44	45		47			
	8	36	37		38		39		40		41		42	43	44		45	46		48			
	9-21	(41-53)																					

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER 2010-2012

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																				
LR37	1	33		34			35			36			38			39		41	42	43	45	46
	2	34		35			36			37			39			40		42	43	44	46	47
	3	35		36			37			38			40			41		43	44	45	47	48
	4	36		37			38			39			41			42		44	45	46	48	49
	5	37		38			39			40			42			43		45	46	47	49	50
	6	38		39			40			41			43			44		46	47	48	50	51
	7	39		40			41			42			44			45		47	48	49	51	52
	8	40		41			42			43			45			46		48	49	50	52	53
	9-21	(46-58)																				

LR38	1																					
	2																					
	3																					
	4																					
	5																					
	6																					
	7																					
	8																					
	9-21																					

LR39	1	31	32		33	34	35					36					37	38	40		
	2	32	33		34	35	36					37					38	39	41		
	3	33	34		35	36	37					38					39	40	42		
	4	34	35		36	37	38					39					40	41	43		
	5	35	36		37	38	39					40					41	42	44		
	6	36	37		38	39	40					41					42	43	45		
	7	37	38		39	40	41					42					43	44	46		
	8	38	39		40	41	42					43					44	45	47		
	9-21	(40-52)																			

LR40	1	27	28								29	30					31	32	33	35	
	2	28	29								30	31					32	33	34	36	
	3	29	30								31	32					33	34	35	37	
	4	30	31								32	33					34	35	36	38	
	5	31	32								33	34					35	36	37	39	
	6	32	33								34	35					36	37	38	40	
	7	33	34								35	36					37	38	39	41	
	8	34	35								36	37					38	39	40	42	
	9-21	(35-47)																			

VEDLEGG 3

LØNNSPLANER PER 1. JULI 2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 1.1.4 B
3.1	GJENNOMGÅENDE STILLINGER			
90.100	LEDERSTILLINGER			
1072	Arkivleder		40-73	
1054	Kontorsjef		45-85	
1056	Økonomisjef		45-85	
1055	Personalsjef		45-85	
1058	Administrasjonssjef		45-85	
1057	Informasjonssjef		45-93	
1407	Avdelingsleder		47-83	
1059	Underdirektør		49-85	
1211	Seksjonssjef		49-91	
1477	Regiondirektør		51-94	
1060	Avdelingsdirektør		53-98	
1061	Assisterende direktør		53-98	
1062	Direktør		53-98	
1538	Fagdirektør		53-98	
90.103	SAKSBEHANDLER			
1063	Førstesekretær	LR10		
1064	Konsulent	LR13		2
1065	Konsulent	LR17		2
1408	Førstekonsulent	LR22		1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		47-70	
90.201	KONTORSTILLINGER			
1068	Fullmektig	LR02		
1069	Førstefullmektig	LR03		
1070	Sekretær	LR09		
1409	Sekretær		33-53	
1433	Seniorsekretær		37-55	
1071	Kontorleder		40-57	
90.205	BIBLIOTEKAR			
1073	Bibliotekfullmektig	LR04		
1410	Bibliotekar	LR15		2
1515	Spesialbibliotekar		47-71	
1077	Hovedbibliotekar		51-81	
90.207	BETJENT			
1078	Betjent	LR02		
1079	Førstebetjent		33-50	
90.208	SJÅFØR			
1080	Sjåfør			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1275	Ingeniør	LR13		2

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønnsramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
1084	Avdelingsingeniør	LR16		2
1085	Avdelingsingeniør	LR22		1 el. 2
1083	Ingeniør		37-57	
1087	Overingeniør		51-79	
1181	Senioringeniør		56-89	
1088	Sjefingeniør		63-97	
Ved ansettelse i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved ansettelse 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		33-53	
90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	LR22		1
1093	Avdelingsarkitekt		46-63	
1094	Overarkitekt		53-79	
1182	Seniorarkitekt		56-89	
1095	Sjefarkitekt		65-97	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	LR02		
1097	Laborant	LR04		
1098	Laborantleder		33-51	
90.312	GRAFISK DESIGN			
1214	Tegner	LR04		
1104	Fotoleder		33-51	
90.313	PREPARANT			
1106	Preparant	LR03		
1107	Preparantleder		33-51	
90.400	FORSKER			
1108	Forsker	LR25		
1109	Forsker	LR24		
1110	Forsker		60-91	
1183	Forsker		67-98	
1111	Forskningssjef		69-98	
Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professorkompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er ansatt i gis innplassering som 1109 Forsker.				
Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 11.4 B og sikringsbestemmelsen i § 11.2.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		33-48	
1513	Seniorforskningstekniker		33-55	
1514	Ledende forskningstekniker		33-56	

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønnsramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		43-72	
1364	Seniorrådgiver		58-93	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		43-93	
Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1011 førsteamanuensis, 1198 førstelektor og 1352 post doktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsenes § 11.4 B og sikringsbestemmelsen i § 11.2. 2 ikke til anvendelse. Opptrykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansettelsen i stillingen.				
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		50-93	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelpearbeider	LR02		
1116	Spesialarbeider	LR02		
1117	Fagarbeider	LR03		
1203	Fagarbeider m/fagbrev	LR11		
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER			
1118	Arbeidsleder		33-51	
1119	Formann		33-58	
1120	Mester		33-66	
90.701	KJØKKENPERSONALE			
1184	Kokk	LR02		
1122	Førstekokk	LR04		
1123	Assisterende kjøkkensjef		33-48	
1124	Kjøkkensjef		33-55	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE			
1125	Husholdsassistent	LR02		
1126	Husholdsbestyrer	LR03		
1127	Husholdsleder		33-48	
1128	Husøkonom		34-55	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.			
1129	Renholdsbetjent	LR02		
1130	Renholder	LR03		
1131	Tøyforvalter		33-43	
1132	Renholdsleder		34-55	
90.801	SOSIALSEKRETÆR/SOSIALKURATOR			
1133	Sekretær/kurator	LR15		2
1185	Spesialutdannet sosionom	LR18		2
1173	Klinisk sosionom	LR18		2
1134	Sekretær/kurator		44-64	
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE			
0790	Bedriftssykepleier		44-64	
1282	Bedriftsfysioterapeut		44-64	
0791	Bedriftslege		56-86	
0792	Bedriftsoverlege		60-96	

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
90.850	TEKNISK DRIFT M.V.			
1215	Sikkerhetsbetjent	LR03		
1216	Driftsoperatør	LR03		
1136	Driftstekniker		33-51	
1137	Driftsleder		33-55	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		Ltr. 01	
	mellom 17 og 18 år		Ltr. 04	
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		19-38	
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	Undervisnings leder		42-70	
1003	Avdelingsleder		42-75	
1197	Studiesjef		43-73	
1473	Studieleder		52-95	
1004	Rektor		53-98	
1006	EDB-sjef		54-73	
1475	Instituttleder		56-98	
1474	Dekan		58-98	
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		44-76	
1012	Høgskoledosent		58-86	
1532	Dosent		67-98	
1013	Professor		67-98	
1404	Professor		76-98	
Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.				
Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 11.4 B og sikringsbestemmelsen i § 11.2.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansettelsen i stillingen.				
Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra HSH.				
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		33-46	
1020	Vitenskapelig assistent		40-61	

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 11.4 B
1378	Stipendiat		47-71	
<p>Merknad: Ved ansettelse fra 1. mai 2010 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 48, 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. Andre godskrivningsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen, Den fiktive tjenesteansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.</p>				
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		76-96	
<p>Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 11.4 B og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.</p>				
<p>Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1200 førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsenes § 11.4 og sikringsbestemmelsene § 11.3.2.</p>				

VEDLEGG 4 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivaretatt i samarbeid mellom virksomheten og de ansatte.

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

HSH 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 overenskomstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, arbeidsmiljøloven 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 HSH 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 HSH-området er enighet om fremdrift og tiltaksplan for det videre arbeidet bl.a. med kompetansereformen.

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 HSH 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. HSH 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. HSH 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 HSH 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:

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

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

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

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

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

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

2.6 Funksjonstid

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

2.7 Igangsetting av ny virksomhet

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

KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

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

3.2 Permisjon med lønn

- Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på HSH-området.
- Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en 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 ansettes 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.