

LANDSOVERENSKOMST

FOR

VIRKSOMHETER

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
- Fellesorganisasjonen (FO)
- Skolenes Landsforbund
- Musikernes Fellesorganisasjon

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

- Delta
- STAFO
- Parat
- Negotia
- Det Norske Maskinistforbund
- Bibliotekarforbundet
- Norsk Radiografforbund
- Norsk Skolelederforbund
- Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder følgende forbund/foreninger:
- Akademikerforbundet
- Den norske legeforening
- Norsk Psykologforening
- Den norske kirkes presteforening
- Forskerforbundet
- Samfunnsviterne
- Det Norske Diakonforbund
- NITO
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Norsk Fysioterapeutforbund
- Norsk Sykepleierforbund
- Utdanningsforbundet
- Norges Juristforbund

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

INNHOLDSFORTEGNELSE

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

VEDLEGG	- 22 -
VEDLEGG 1 ETTER- OG VIDEREUTDANNING	- 22 -
VEDLEGG 2 SKIFT OG TURNUS.....	- 24 -
VEDLEGG 3 AD. § 26 LØNNSBESTEMMELSER M.V.	- 27 -
AD § 26 BILAG 1 TIL VEDLEGG 3 HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2010	- 34 -
AD § 26 BILAG 2 TIL VEDLEGG 3: TILLEGGLØNNSTABELL PER 1. MAI 2010	- 37 -
BILAG 3 TIL VEDLEGG 3: LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2010 - AD. § 26	- 40 -
BILAG 4 TIL VEDLEGG 3: LØNNSPLANER PER 1. JULI 2010	- 51 -
VEDLEGG 4 AD. § 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V.	- 57 -
VEDLEGG 5 SÆRSKILTE BESTEMMELSER	- 64 -
VEDLEGG 6 SÆRSKILTE BESTEMMELSER	- 65 -
VEDLEGG 7 SIKRINGSBESTEMMELSER	- 66 -
TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I).....	- 69 -
KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG	- 69 -
KAP. 2 STYREREPRESENTASJON	- 71 -
KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.....	- 72 -
KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER	- 73 -
KAP. 5 PERMITTERING	- 74 -

Del I Hovedavtalen

Del II Landsoverenskomst for virksomheter

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. OMFANGSBESTEMMELSE

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

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

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

2. LØNN FOR LEDERE

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

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

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

3. ANDRE STILLINGER M.V.

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

4. SAMBOERE (HETEROFILE OG HOMOFILE) OG REGISTRERTE PARTNERE

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

5. HJEMMEL FOR Å AVTALE ANDRE VILKÅR

Det kan inngås særavtaler.

§ 2 GENERELT

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

§ 3 DEFINISJONER

1. OVERTIDSGODTGJØRELSE

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

2. DEFINISJON AV EKTEFELLER

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

3. SAMBOER

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

4. DELTIDSANSATT

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.

§ 4 ANSETTELSE

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

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

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

§ 5 OPPSIGELSEFRISTER

1. 3 MÅNEDER ELLER LENGRE

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

2. 14 DAGER

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

3. ANDRE FRISTER

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

4. DATO TIL DATO

Fristene regnes fra dato til dato.

§ 6 ARBEIDSTID

1. DEFINISJON

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

2. ARBEIDSTID

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

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

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

3. VIRKSOMHETER SOM HOVEDSAKLIG DRIVER SKIFT OG TURNUS

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

4. AVTALE OM ARBEIDSTID

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

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan gis som:

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

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

5. FLEKSIBEL ARBEIDSTID

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.

6. HVILEPAUSER

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

7. HELGEAFTENER OG LIGNENDE

7.1 Generelt

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

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

7.2 Betalingsbestemmelse

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

§ 7 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS

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

Dersom slike bestemmelser ikke finnes gjelder eventuelle avtalte særbestemmelser.

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

§ 8 LØNN

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

§ 9 OMPLOSSERING

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

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

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDSPERMISJON OG YRKESSKADE

1. LØNNBEGREPET

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

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, det vil si etter den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på, dersom vedkommende var i tjeneste. 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. ATTFØRINGSTILTAK

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

3. FRATREDEN MED ALDERS- ELLER UFØREPENSJON

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

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

§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE

1. PLIKT TIL Å UTFØRE STEDFORTREDERTJENESTE

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

2. STEDFORTREDERTJENESTE I HØYERE LØNNET STILLING

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

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

3. FERIE/FERIEVIKARIAT

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

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

§ 12 OVERTID

1. GENERELT

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

2. TILLEGG TIL TIMELØNN (OVERTIDSGODTGJØRELSE)

For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

3. AVSPASERING

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

4. ARBEIDSTAKER I LEDENDE/SÆRLIG UAVHENGIG STILLING

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

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

5. MERARBEID (DELTIDSANSATT)

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

6. TILKALLING

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

§ 13 HELGE- OG HØYTIDSDAGER

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

§ 14 LØNN UNDER SYKDOM

1. UTBETALING AV LØNN

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

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

2. RETT TIL SYKELØNN

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

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

3. OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLDET

Når ansettelsesforholdet opphører henvises til folketrygdlovens bestemmelser.

4. MELDINGER/DOKUMENTASJON/KONTROLL

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

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

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

1. UTBETALING AV LØNN

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

2. SVANGERSKAPS- OG FØDSELSPERMISJON MED LØNN

2.1 Generelt

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

2.2 Ny permisjon

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

3. ADOPSJON – ETT/FLERE BARN

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

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

4. OMSORGSPERMISJON FOR FAREN/ ANNEN OMSORGSPERSON

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

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

5. AMMING

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

Merknad:

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

6. VARSEL

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

§ 16 OMSORG FOR SYKT BARN

1. En arbeidstaker som i henhold til folketrygdens regler har rett til stønad har også rett til permisjon med lønn for samme tidsrom dog slik at ytelsene fra trygden refunderes arbeidsgiver.
2. Partene viser til lov om folketrygd som innebærer følgende:
 - a) Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn og pleie av barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk.
 - b) Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
 - c) For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
 - d) Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter pkt. 2 a- c.
 - e) Arbeidstakere som per 1. mai 2004 etter Landsoverenskomsten "Stat" var innvilget inntil 3 års permisjon med lønn i forbindelse med omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn, samt andre barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, eller påbegynt kurs eller opplæring, beholder sin lønn ut permisjonstiden/kurset/opplæringstiden.

§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE

1. GENERELT

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

Merknad:

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

2. LØNNENS STØRRELSE

2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

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

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

2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

3. GJENINNTREDELSE

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

§ 18 VELFERDSPERMISJONER

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

§ 19 YTELSER VED DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRING

1. LOV OM YRKESSKADEFORSIKRING

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

2. FASTSETTING AV ENGANGSBELØP

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

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

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

3. DØDSFALL UNDER ULØNNET PERMISJON

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

4. DØDSFALL UNDER OMSORGSPERMISJON

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

5. BEGUNSTIGELSE AV ETTERLATTE

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

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

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

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

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

Heterofil/homofil samboer, se pkt. 3.

6. INGEN ETTERLATTE

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

7. DELTID/FLERE STILLINGSFORHOLD

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter 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 nr. 2, 5 og 6.

§ 20 YTELSER VED YRKESKADE

1. DEFINISJON

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

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

2. UTGIFTSDEKNING

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

3. VARIGHET AV LØNNSPLIKT

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 9.

4. OPPHØR AV LØNN

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

5. DØDSFALL

Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

6. BEGUNSTIGELSE AV ETTERLATTE

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

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

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

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

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

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

7. ERVERVSMESSIG UFØRHET

Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende. Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.

8. MEDISINSK INVALIDITET

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

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

9. TOTALT ERSTATNINGSBELØP

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

10. TIDSPUNKT FOR SKADE

Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskade-forsikringsloven § 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. SAMLET ERSTATNINGSSUM

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

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

12. FORHOLDET TIL LOV OM YRKESKADEFORSIKRING MV.

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

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

§ 21 FERIE/AVTALEFESTET FERIE

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

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

Utvidet feriefritid

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

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

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

Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

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

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

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

Fastsetting av avtalefestet ferie m.v.

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

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

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

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

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

Overføring av avtalefestet ferie

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

Skiftarbeidere

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

Utbetaling av feriepenger

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

Merknad:

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

§ 22 PENSJON

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

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

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

§ 23 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

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

§ 24 SENTRALE FORHANDLINGER

1. SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

Det vises til § 29, 2.-4. avsnitt.

2. FRIST

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

3. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

4. TVIST

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

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for 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.

§ 25 LOKALE FORHANDLINGER

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. PARTER

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

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

3. PROTOKOLL

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandling-

ene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

4. TVIST

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

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

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

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

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

5. FORHANDLINGER

5.1 Lokale forhandlinger

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.2 Lokal lønnspolitikk

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.3 Forberedende arbeid

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.4 Årlige forhandlinger

Generelt

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

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

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

Føringer

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

Særlig grunnlag

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

Virkemidler

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

§ 26 LØNNSBESTEMMELSER M.V.

Det vises til vedlegg 3.

§ 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V.

Det vises til vedlegg 4.

§ 28 HUK-FONDET

Landsoverenskomsten omfattes av OU-fondsavtalen for HUK-området.

Avgift til fondet for full stilling er kr. 5. per uke, hvorav arbeidsgiver betaler kr. 2,50 og arbeidstaker trekkes kr. 2,50. For deltidsstilling på 14 timer eller mindre pr. uke er det tilsvarende beløp kr. 2,50 – hhv. kr. 1,25 og kr. 1,25. Avgiften trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

§ 29 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2010 til 30. april 2012 og videre for 1 - ett - år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

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

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

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

VEDLEGG

VEDLEGG 1 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

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

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

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 landsoverenskomstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

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

Ansvaret 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 utdannings 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 i gang 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 blant annet med kompetansereformen.

VEDLEGG 2**SKIFT OG TURNUS****§ 1 Arbeidstid**

Merknad:

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

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

1. For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
2. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
3. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den ordinære arbeidstid forskyves med minimum 1 døgn for håndvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede. For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes ordinære arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.
4. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

Merknad:

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

§ 2 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridayen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, vises til aml § 10-12. pkt 4.
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. Landsoverenskomsten § 12 nr. 3.
5. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i Landsoverenskomsten § 12 nr. 2. Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.
 6. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter Landsoverenskomstens § 4. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 4), ytes ingen godtgjørelse. Avlønningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

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

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 4 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidkompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12,- per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr. 36,- per arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 4 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:
 - Fra kl. 06.00-20.00 kr. 4,- per løpende time
 - Fra kl. 20.00-06.00 kr. 8,- per løpende time
6. Arbeidstakere utbetales kr. 110,- per arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 4 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såframt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedags-tjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 5 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

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

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

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

For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter Vedlegg 2 til Landsoverenskomsten, § 3 nr. 5 per løpende time.
4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 3 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter Landsoverenskomsten § 12.

VEDLEGG 3**AD. § 26 LØNNSBESTEMMELSER M.V.****Kap 1 Lønssystem****1.1. Lønn for ledere**

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

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

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

1.2 Lønnstabeller

Tabell A - hovedlønnstabell fra 1. mai 2010 - se bilag 1

Tabell B - tilleggslønnstabell fra 1. mai 2010 - se bilag 2

Hjelpetabeller for timelønn - utarbeides etter behov.

1.3 Stillingsplassering**1.3.1 Lønnsrammer fra 1. juli 2010- se bilag 3****1.3.2 Lønnsplaner fra 1. juli 2010- se bilag 4****Stillinger/stillingskoder**

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

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden**1.4.1 Endringer i lønsplasseringer**

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger pr 1. juli 2010 i staten innarbeides der dette er aktuelt.

Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a. Fastsette antall lønnsrammer og deres utforming
- b. Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i
- c. Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger
- d. Fastsette godskrivningsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter
- e. Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode
- f. Opprette/endre stillingskoder

1.4.2 *Forhandlinger på særlig grunnlag*

Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom
- b) er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere virksomheter. Dersom partene er enige om det, kan en også ta opp spørsmål som omfatter stillinger/arbeidstakere innen en virksomhet. Krav som er fremmet - og ikke er ferdig behandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de samme stillinger/arbeidstakere etter pkt. 1.4.1.

Virkemidler

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

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

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

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

Frist

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

Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

1.4.3 *Tvist*

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

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for 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.

1.4.4 Sentrale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne Landsoverenskomst inngås sentrale særavtaler.

Kap 2 Lokale forhandlingsbestemmelser

2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan 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.

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

2.3 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

2.4 Tvist

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

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

2.5 Lokale lønnsforhandlinger

2.5.1 Lokal lønnspolitikk

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.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Forhandlingene etter pkt. 2.5.2, eventuelt ved bruk av pkt. 2.5.3 nr. 3, skal bidra til å fjerne disse. Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2. - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

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

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

2.5.2 Årlige forhandlinger

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

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

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

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger per 1. juli 2010 i staten innarbeides der dette er aktuelt.

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

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

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

2.1.3 Særlig grunnlag

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

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.

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

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.
- e) Opprette og endre særavtaler
- f) Tilstå tilleggsansiennitet
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- i) Virkemidlene i bokstav a)-h) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

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

2.5.5 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne Landsoverenskomst inngås lokale særavtaler.

Kap 3 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 lønnsplasingen. Ved lønnsplasing skal det tas hensyn til likelønn.

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

Kap 4 Fellesbestemmelser – lønnssystem

4.1 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt. 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 § 12 og vedlegg 2 – Natt- og helgetillegg - forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
3. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10.1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.
4. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
5. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

6. Tjenesteansiennitet er:
- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
 - eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i pkt. 4.4
 - permisjoner etter pkt. 4.5.
 - tilleggsansiennitet som gis etter reglene i pkt. 4.1 nr. 7.
7. 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.
8. Virksomhet er det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.
- 4.2 *Innplassering på lønnsplan*
1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
 2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
 3. Stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes.
 4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.
- 4.3 *Tjenesteansiennitet ved ansettelse og opprykk*
1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregningen av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
 2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansiennitet ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i HSH-området. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling.
 3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i pkt. 4.1 nr 7. Tilleggsansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.
- 4.4 *Godskrivningsregler*
- 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 med mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel regnes med, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.
- B. Spesielle regler:
- Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivningsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivningsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering av om 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 godskrivningsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i

virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

C. Særlige regler:

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.

Merknad:

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

4.5 *Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten*

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

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

AD § 26 BILAG 1 TIL VEDLEGG 3

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
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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2010-2012

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
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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2010-2012

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

AD § 26 BILAG 2 TIL VEDLEGG 3: TILLEGGSLØNNSTABELL PER 1. MAI 2010

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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2010-2012

42	33 600	2 800,00	93,40	672	56,00	32 928	2 744,00	91,50	27,20	36,30	8,20
43	34 400	2 866,70	95,60	688	57,30	33 712	2 809,40	93,70	27,90	37,20	8,40
44	35 200	2 933,40	97,80	704	58,60	34 496	2 874,80	95,90	28,50	38,10	8,60
45	36 000	3 000,00	100,00	720	60,00	35 280	2 940,00	98,00	29,20	38,90	8,80
46	36 800	3 066,70	102,30	736	61,30	36 064	3 005,40	100,20	29,80	39,80	9,00
47	37 600	3 133,40	104,50	752	62,60	36 848	3 070,80	102,40	30,50	40,60	9,10
48	38 400	3 200,00	106,70	768	64,00	37 632	3 136,00	104,60	31,10	41,50	9,30
49	39 200	3 266,70	108,90	784	65,30	38 416	3 201,40	106,80	31,80	42,40	9,50
50	40 000	3 333,40	111,20	800	66,60	39 200	3 266,80	108,90	32,40	43,20	9,70
51	40 800	3 400,00	113,40	816	68,00	39 984	3 332,00	111,10	33,10	44,10	9,90
52	41 600	3 466,70	115,60	832	69,30	40 768	3 397,40	113,30	33,70	45,00	10,10
53	42 400	3 533,40	117,80	848	70,60	41 552	3 462,80	115,50	34,40	45,80	10,30
54	43 200	3 600,00	120,00	864	72,00	42 336	3 528,00	117,60	35,00	46,70	10,50
55	44 000	3 666,70	122,30	880	73,30	43 120	3 593,40	119,80	35,70	47,60	10,70
56	44 800	3 733,40	124,50	896	74,60	43 904	3 658,80	122,00	36,30	48,40	10,90
57	45 600	3 800,00	126,70	912	76,00	44 688	3 724,00	124,20	37,00	49,30	11,10
58	46 400	3 866,70	128,90	928	77,30	45 472	3 789,40	126,40	37,60	50,20	11,30
59	47 200	3 933,40	131,20	944	78,60	46 256	3 854,80	128,50	38,30	51,00	11,50
60	48 000	4 000,00	133,40	960	80,00	47 040	3 920,00	130,70	38,90	51,90	11,70
61	48 800	4 066,70	135,60	976	81,30	47 824	3 985,40	132,90	39,60	52,80	11,90
62	49 600	4 133,40	137,80	992	82,60	48 608	4 050,80	135,10	40,20	53,60	12,10
63	50 400	4 200,00	140,00	1 008	84,00	49 392	4 116,00	137,20	40,90	54,50	12,30
64	51 200	4 266,70	142,30	1 024	85,30	50 176	4 181,40	139,40	41,50	55,40	12,50
65	52 000	4 333,40	144,50	1 040	86,60	50 960	4 246,80	141,60	42,20	56,20	12,60
66	52 800	4 400,00	146,70	1 056	88,00	51 744	4 312,00	143,80	42,80	57,10	12,80
67	53 600	4 466,70	148,90	1 072	89,30	52 528	4 377,40	146,00	43,50	57,90	13,00
68	54 400	4 533,40	151,20	1 088	90,60	53 312	4 442,80	148,10	44,10	58,80	13,20
69	55 200	4 600,00	153,40	1 104	92,00	54 096	4 508,00	150,30	44,80	59,70	13,40
70	56 000	4 666,70	155,60	1 120	93,30	54 880	4 573,40	152,50	45,40	60,50	13,60
71	56 800	4 733,40	157,80	1 136	94,60	55 664	4 638,80	154,70	46,10	61,40	13,80
72	57 600	4 800,00	160,00	1 152	96,00	56 448	4 704,00	156,80	46,70	62,30	14,00
73	58 400	4 866,70	162,30	1 168	97,30	57 232	4 769,40	159,00	47,40	63,10	14,20
74	59 200	4 933,40	164,50	1 184	98,60	58 016	4 834,80	161,20	48,00	64,00	14,40
75	60 000	5 000,00	166,70	1 200	100,00	58 800	4 900,00	163,40	48,60	64,90	14,60
76	60 800	5 066,70	168,90	1 216	101,30	59 584	4 965,40	165,60	49,30	65,70	14,80
77	61 600	5 133,40	171,20	1 232	102,60	60 368	5 030,80	167,70	49,90	66,60	15,00
78	62 400	5 200,00	173,40	1 248	104,00	61 152	5 096,00	169,90	50,60	67,50	15,20
79	63 200	5 266,70	175,60	1 264	105,30	61 936	5 161,40	172,10	51,20	68,30	15,40
80	64 000	5 333,40	177,80	1 280	106,60	62 720	5 226,80	174,30	51,90	69,20	15,60
81	64 800	5 400,00	180,00	1 296	108,00	63 504	5 292,00	176,40	52,50	70,10	15,80
82	65 600	5 466,70	182,30	1 312	109,30	64 288	5 357,40	178,60	53,20	70,90	16,00
83	66 400	5 533,40	184,50	1 328	110,60	65 072	5 422,80	180,80	53,80	71,80	16,20
84	67 200	5 600,00	186,70	1 344	112,00	65 856	5 488,00	183,00	54,50	72,60	16,30
85	68 000	5 666,70	188,90	1 360	113,30	66 640	5 553,40	185,20	55,10	73,50	16,50
86	68 800	5 733,40	191,20	1 376	114,60	67 424	5 618,80	187,30	55,80	74,40	16,70
87	69 600	5 800,00	193,40	1 392	116,00	68 208	5 684,00	189,50	56,40	75,20	16,90
88	70 400	5 866,70	195,60	1 408	117,30	68 992	5 749,40	191,70	57,10	76,10	17,10
89	71 200	5 933,40	197,80	1 424	118,60	69 776	5 814,80	193,90	57,70	77,00	17,30

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2010-2012

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

BILAG 3 TIL VEDLEGG 3:

LØNNSRAMMER PER 1. JULI 2010 - Ad. § 26

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

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)																				

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 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																			
LR09	1	23	24		25		26		27		28	29		30				31	32	33	
	2	24	25		26		27		28		29	30		31				32	33	34	
	3	25	26		27		28		29		30	31		32				33	34	35	
	4	26	27		28		29		30		31	32		33				34	35	36	
	5	27	28		29		30		31		32	33		34				35	36	37	
	6	28	29		30		31		32		33	34		35				36	37	38	
	7	29	30		31		32		33		34	35		36				37	38	39	
	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
	2	27	28		29		30		31		32	33		34				35	36	37
	3	28	29		30		31		32		33	34		35				36	37	38
	4	29	30		31		32		33		34	35		36				37	38	39
	5	30	31		32		33		34		35	36		37				38	39	40
	6	31	32		33		34		35		36	37		38				39	40	41
	7	32	33		34		35		36		37	38		39				40	41	42
	8	33	34		35		36		37		38	39		40				41	42	43
	9-21	(36-48)																		

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 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																			
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)																			

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 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																			
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 VIRKSOMHETER 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)																			

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 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																			
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)																			

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 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																			
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 VIRKSOMHETER 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 VIRKSOMHETER 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)																			

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 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																			
LR41	1	35	36		37		38		39			40			41			42			
	2	36	37		38		39		40			41			42			43			
	3	37	38		39		40		41			42			43			44			
	4	38	39		40		41		42			43			44			45			
	5	39	40		41		42		43			44			45			46			
	6	40	41		42		43		44			45			46			47			
	7	41	42		43		44		45			46			47			48			
	8	42	43		44		45		46			47			48			49			
	9-21	(42-54)																			

LR42	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)																		

LR43	1	39	40		41		42		43		44		45			46		47	48
	2	40	41		42		43		44		45		46			47		48	49
	3	41	42		43		44		45		46		47			48		49	50
	4	42	43		44		45		46		47		48			49		50	51
	5	43	44		45		46		47		48		49			50		51	52
	6	44	45		46		47		48		49		50			51		52	53
	7	45	46		47		48		49		50		51			52		53	54
	8	46	47		48		49		50		51		52			53		54	55
	9-21	(48-60)																	

BILAG 4 TIL VEDLEGG 3:

LØNNSPLANER PER 1. JULI 2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 4.4 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	

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2008-2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønnsramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 4.4 B
90.208	SJÅFØR			
1080	Sjåfør			
1081	Sjåfør	LR02		
1180	Sjåfør	LR03		
90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	LR15		2
1275	Ingeniør	LR13		2
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	

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2008-2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 4.4 B
1111	Forskningssjef		69-98	
<p>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.</p>				
<p>Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 4.4 B og sikringsbestemmelsen i § 4.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansienitet i stillingen.</p>				
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER			
1511	Forskningstekniker	LR09		
1512	Forskningstekniker		33-48	
1513	Seniorforskningstekniker		33-55	
1514	Ledende forskningstekniker		33-56	
90.500	RÅDGIVER			
1434	Rådgiver		43-72	
1364	Seniorrådgiver		58-93	
90.510	PROSJEKTLEDER			
1113	Prosjektleder		43-93	
<p>Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1011 førsteamanuensis, 1198 førstelektor og 1352 post doktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsenes § 4.4 B og sikringsbestemmelsen i § 4.2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansienitet i stillingen.</p>				
90.520	UTREDNINGSLEDER			
1114	Utredningsleder		50-93	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER			
1115	Hjelparbeider	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	

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2008-2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 4.4 B
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	
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				
17.200	SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA			
1141	Nattevakt	LR02		
0968	Internatassistent	LR03		
0969	Instruktør	LR03		
1202	Miljøterapeut	LR15		
1175	Musikkterapeut	LR16		
1176	Musikkterapeut	LR20		
1472	Musikkterapeut		48-76	
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER			
1206	Undervisningsleder		42-70	

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2008-2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 4.4 B
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 § 4.4 B og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				
Merknad: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra HSH.				
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER			
1018	Vitenskapelig assistent	LR02		
1017	Stipendiat	LR20		
1476	Spesialistkandidat	LR20		
1019	Vitenskapelig assistent		33-46	
1020	Vitenskapelig assistent		40-61	
1378	Stipendiat		47-71	
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.				
17.520	UNIVERSITETSIBLIOTEKAR			
1200	Førstebibliotekar	LR24		
1199	Universitetsbibliotekar	LR25		
1025	Riksbibliotekar		76-96	
Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 4.4 B og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.				

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER 2008-2010

Lønnsplan stillingskode	Stillinger	Lønns-ramme	Lønnstrinn-alternativ	Spesielle god-skrivingsregler, fellesbest. § 4.4 B
Merknad: Ved ansettelse i stilling som 1200 førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsenes § 4.4 B og sikringsbestemmelsenes § 4.2.				
	HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET			
21.203	PSYKOLOG			
0794	Psykolog		49-75	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		56-86	
0795	Spesialpsykolog		57-81	
0796	Sjefpsykolog		59-96	

VEDLEGG 4 AD. § 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V.**1. Lønnsbestemmelser****1.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt minstelønssystem****1.1.1 Innledende bestemmelser**

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

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

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

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

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

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

1.1.2 Minstelønnsgarantier

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønssattsene garanteres følgende lønnsutvikling fra 1. august 2010.

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	Ny minstelønn			
		0 år	4 år	8 år	10 år
A	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	239800	244900	259900	306000*
B	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	279200	281200	286500	335300
C	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321800	325000	335900	374500
D	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340400	344300	347700	398000
E	Stillinger med krav om mastergrad	365000	375000	400000	440000

* Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.200,- i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

1.1.3 Lønnsendringer

Endring av lønn skjer etter kap. 3 Forhandlingsbestemmelser.

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	
B	Aktivtør	
A	Ambulansesjåfør	
A	Assistent	
C	Assisterende avd. sykepleier	
B	Assisterende kjøkkensjef	
C	Assisterende oversykepleier	
C	Assisterende sjefsykepleier	
C	Assisterende styrer	
C	Avdelingssykepleier	
B	Barne- og ungdomsarbeider.	
B	Barnepleier	
C	Barnevernpedagog	
C	Dietetiker	
C	Ergoterapeut	
C/D	Ergoterapispesialist *	Ergoterapispesialist er en avansementsstilling med utgangspunkt i betegnelsen ergoterapeut. Spesialergoterapeut. Avlønning avtales lokalt
B	Fagarbeider	Alle yrkesbenevnelser med fagutdanning er ikke tatt med i stillingsoversikten. Arbeidsgiver kan benytte de yrkesbetegnelsene som faller naturlig. Minimumslønn er som fagarbeider
A	Fullmektig	
C	Fysioterapeut	
	Førstekonsulent	Innplassering avhengig av utdanning
B	Helsesekretær	
B	Hjelpepleier	
A	Husøkonomassistent	
C/D	Klinisk barnevernpedagog *	Klinisk barnevernpedagog er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen barnevernpedagog. Avlønning avtales lokalt
C/D	Klinisk sosionom *	Klinisk sosionom er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sosionom. Avlønning avtales lokalt
C/D	Klinisk vernepleier *	Klinisk vernepleier er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen vernepleier. Avlønning avtales lokalt
C/D	Klinisk spesialist i sykepleie/Klinisk spesialist i spesialsykepleie *	Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sykepleier/spesialsykepleier. Avlønning avtales lokalt
A	Kokk	
	Konsulent	Innplasseres avhengig av utdanning
A	Kontorassistent	
	Lærling (reform 94)	Eget kapittel
B	Miljøarbeider	Miljøarbeider med min. hjelpepleierutdanning eller relevant praksis på minimum 10 år. Miljøarbeider uten ovennevnte utdanning/praksis plasseres i A

Lønns-kategori	Stillingsbenevnelse	
C	Miljøterapeut med 3-årig høyskoleutdanning	
B	Omsorgsarbeider	
A	Renholder	
C/D	Rådgiver	Innplasseres avhengig av utdanning
B	Sekretær	
A	Sjåfør	
C	Sosialkurator	
C	Sosionom	
D	Spesialergoterapeut	
D	Spesialfysioterapeut	
B	Spesialhjelpepleier	
C/D	Spesialist i fysioterapi *	Spesialist i fysioterapi er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsene fysioterapeut og spesialfysioterapeut. Avlønning avtales lokalt
D	Spesialutdannet sykepleier	
C	Sykepleier	
D	Tverrfaglig spesialutdanning m/høyskole	
C	Vernepleier	

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

1.1.4 Lederstillinger

Lønn for følgende stillinger avtales ved ansettelse:

Stillingsbenevnelse
Administrerende direktør
Administrasjonssjef
Avdelingsleder
Direktør
Driftssjef
Fagsjef
Formann
Husøkonom
It-sjef
Oversykepleier

Stillingsbenevnelse
Kjøkkensjef
Personalsjef
Prosjektleder
Seksjonsleder
Sjefergoterapeut
Sjefphysioterapeut
Sjefsykepleier
Styrer
Vedlikeholdssjef

Merknad:

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

1.1.5 *Unge arbeidstakere per 1. august 2010*

Partene tilrår følgende avlønning av unge arbeidstakere:

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191800
Fra 16 år til 18 år	215700

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

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

1.2.2 *Innplassering*

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

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

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

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

1.3 *Trekk av pensjon*

Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

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

Følgende beregninger benyttes:

- Månedslønn fremkommer ved å dividere årslønn med 12
- Ukelønn fremkommer ved å dividere månedslønn med 4,33. Beregningsmåten benyttes normalt ved trekk i lønn som for eksempel ferie og lignende
- Daglønn fremkommer ved å dividere årslønn med 260 ved 5-dagers uke
- Timelønn fremkommer ved å dividere årslønn med hhv 1950/1846/1746 avhengig av om arbeidstaker arbeider 37,5/35,5/33,6 t/uke.
- Timelønn ved overtidberegning fremkommer ved å dividere årslønn på 1850
- Ved beregning av ovennevnte satser benyttes alminnelige regler om forhøyning

2. **Lønnsansiennitet**

2.1 *Hovedregler*

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

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

2.2 *Ansiennitet for ekstrahjelp og timelønne*

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

2.3 *Lønn for deltidstillinger*

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

2.4 *Timelønnet arbeid/ekstrahjelp*

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

Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

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

2.5 *Avlønning av vikarer*

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

3. Forhandlingsbestemmelser

3.1 *Lønnspolitikk*

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

3.2 *Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme*

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

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

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

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

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

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

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

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.

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

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

3.4 *Administrativ regulering av lederlønn*

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

3.4.1 *Andre lederstillinger*

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

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

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

Styrets vurdering er ikke gjenstand for anke.

3.5 *Andre forhandlinger*

3.5.1 *Særskilte forhandlinger*

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

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

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

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

3.5.3 *Anke*

Det henvises til § 25 pkt. 8

VEDLEGG 5

SÆRSKILTE BESTEMMELSER

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

1. Tjenestereiser

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

2. Andre bestemmelser

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

3. Utenbys

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

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

VEDLEGG 6

SÆRSKILTE BESTEMMELSER

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

1.
 - a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1)
 - c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter klokken 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter tabell C, 37 1/2 timesatsen for beregnet reisetid. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter tabell C, 37 1/2 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.
Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Reisetid mellom kl. 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid ut over ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

VEDLEGG 7

SIKRINGSBESTEMMELSER

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

Kvelds- og nattillegg (Ad. Landsoverenskomsten § 6.3)

40 % kvelds- og nattillegg

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

Fast nattjeneste

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

Sykdom (Ad. Landsoverenskomsten §§ 10 og 14)

I tillegg til Landsoverenskomsten § 10 gjelder:

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

Personalytelser og tilleggsytelser ved yrkesskade

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

Virksomheten tegner lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

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

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

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

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

Tilleggsytelser ved yrkesskade*Dekning av utgiftene*

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

Tjenestefri med lønn

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

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

Attføringstiltak

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

Virksomheten tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser

*Kollektiv gruppelivsforsikring (Ad. Landsoverenskomsten § 19)**Merknad:*

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

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

Beløpet fastsettes slik:

Heltidsansatte:

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

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

Deltidsansatte:

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

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

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

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

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

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

Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden

Virksomheten tegner forsikring for ulykke i fritiden for alle ansatte.

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

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

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

Generelle forsikringsbestemmelser

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

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

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

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

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

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

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

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

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

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

Merknad:

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

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

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

Begrensning av kompetanseområde

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

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

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

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

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

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

Arbeidstakernes representanter

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

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

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

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær

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

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

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

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

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

1.5 Utvalgets møter

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

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

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

1.6 Utvalgets saksbehandling

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

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemming

Generelt

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

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

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

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

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

KAP. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

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

2.2 Lokal avtale

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

2.3 Ansattes representant

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

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

Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.

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

2.4 Valg av ansattes representant

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

2.5 Valgstyre

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

Eksempel:

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

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

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

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

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

Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir 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

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på HSH-området
- b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for
 - valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)
 - representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.
 - tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

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

3.5 Særlig krevende tillitsverv

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

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

KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

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

4.2 Omstilling m.v. i virksomheten

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

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

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

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

- tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått høvelig arbeid
- tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne 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, for eksempel AKAN, kan være alternativ.

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

KAP. 5 PERMITTERING

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