Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2026 – 30. april 2028

Innhold

1 Sentrale bestemmelser 4
1.1 Innledning 4
1.1.1 Parter 4
1.1.2 Omfang 4
1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen 5
1.1.4 Ekstraerverv 5
1.2 Stillingsplassering 5
1.2.1 Lønnsstige 5
1.2.2 Lønnsplaner 5
1.3 Endringer i perioden 5
1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår 5
2 Lokale bestemmelser 6
2.1 Parter 6
2.2 Forhandlingssteder 6
2.3 Lokal lønnspolitikk 7
2.4 Virkeområde 8
2.5 Lokale forhandlinger 8
2.5.1 Årlige forhandlinger 8
2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere 9
2.5.3 Særlige grunnlag 9
2.5.4 Virkemidler 11
2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv. 11
2.5.6 Lønnsvurdering etter permisjon uten lønn 11
2.6 Forhandlingsregler 12
2.6.1 Krav 12
2.6.2 Frist 12
2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1 12
2.6.4 Utsettelse og avslutning 14
2.6.5 Protokoll 14
2.6.6 Evalueringsmøte 14

2.7 Tvist 14
2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1 14
2.7.2 Statens lønnsutvalg 14
2.7.3 Særavtaler 15
2.7.4 Rettstvist 15
3 Fellesbestemmelsene 15
§ 1 Generelt 15
§ 2 Definisjoner 15
§ 3 Lønnsfastsettelse 16
§ 4 Lønnsstiger 16
§ 5 Lønnssamtale 17
§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten 18
§ 7 Arbeidstid 18
§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands 23
§ 9 Lønnsutbetaling 25
§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling 33
§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade 36
§ 12 Stedfortredertjeneste 43
§ 13 Overtid 47
§ 14 Ukentlig fritid 50
§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv. 51
§ 16 Helge- og høytidsdager 53
§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet 55
§ 18 Lønn ved sykdom eller skade 57
§ 19 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming 64
§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet 71
§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste 78
§ 22 Velferdspermisjoner 80
§ 23 Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning 81
§ 24 Ytelser ved yrkesskade 87
4 Pensjon 95
4.1 Tjenestepensjon 95
4.2 Avtalefestet pensjon (AFP) 95
4.2.1 AFP 62–67 år 95
4.2.2 AFP 65–67 år 96
4.2.3 Avkortningsregler 96

4.2.4 Delpensjon 96
4.2.5 Særaldersgrenser 96
4.2.6 Andre arbeidstakere 96
4.2.7 Regulering 96
4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere 96
4.4 Variable tillegg 97
5 Diverse 97
5.1 Boliglån 97
5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler) 97
5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling 97
5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring 97
5.3.2 Kompetanseutvikling 97
5.3.3 Retningslinjer for avsetningene 98
5.4 Omstilling og effektivisering i staten 98
5.5 Kompetansepolitikk 98
5.6 Livsfasepolitikk 99
5.6.1 Om livsfasepolitikk 99
5.6.2 Seniorpolitikk 99
5.6.3 Reduksjon i undervisningen i statlige grunn- og videregående skoler 100
5.7 Inn i tariffområdet 100
5.8 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) 101
5.9 Likestilling 102
6 Avtalefestet ferie 102
7 Varighet 105
8 Rettstvist 105
9 Protokolltilførsler 106
Vedlegg 1: Lønnsplan 108
Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2026 – 2028 138
Vedlegg 3: Intensjonserklæring om omstilling under trygghet 150
Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993 151
Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenestepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020 152

Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2026 – 30. april 2028

med endringer pr. **1. mai 2026** og lønnsplanhefte **58**.

Endringer er merket med **fet** tekst.

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalene er inngått mellom staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) på den ene side og **Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat** på den annen side[1].

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for lærlinger og lærekandidater).

[1] **Departementets kommentar:** Utgangspunktet er at ansatte skal følge tariffavtalen som gjelder for den organisasjonen de var medlem av fra virkningstidspunkt og i hele tariffperioden, jf. også tjtvl. § 13 annet ledd. Dette gjelder også dersom de i løpet av perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Organisasjonen som vedkommende var medlem av på virkningstidspunktet, har dermed også ansvar for å fremme eventuelle lønnskrav i de lokale forhandlingene.

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

Stillinger som partene har tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

1.1.4 Ekstraerverv

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

1.2 Stillingsplassering

1.2.1 Lønnsstige

Lønnsstiger, se vedlegg 1.

1.2.2 Lønnsplaner

a. Gjennomgående, se vedlegg 1.
b. Departementsområder, se vedlegg 1.

1.3 Endringer i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden**.**

1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

a. Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
b. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
c. Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai **2027**.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse.

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

For virksomheter merket «øvrige» er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.

Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

Partene bør sammen, og hver for seg, sørge for god opplæring i hovedtariffavtalen.

2.2 Forhandlingssteder

DFD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet[2]. Drøfting må skje i god tid før forhandlingene starter.

---

[2] **Fotnote til hovedtariffavtalene:** Det kan delegeres til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet etter hovedavtalen § 4 nr. 3: «Med driftsenhet

Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør DFD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.

2.3 Lokal lønnspolitikk

Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, **herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse. Lønnspolitikken skal utformes av den lokale arbeidsgiver og de berørte tjenestemannsorganisasjoner i fellesskap. Dersom partene ikke kommer fram til enighet, kan ikke de tillitsvalgte kreve voldgift – og arbeidsgiver kan ikke bruke sin styringsrett.** I den lokale lønnspolitikken brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte[3]. I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, **etablerer** partene **ved behov** minstelønnsnivåer for stillinger.

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid og **angir mulige karriereveier i virksomheten. Lønnspolitikken skal ivareta** likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. **Den kompetansen som tillitsvalgte opparbeider i rollen, skal telle positivt og t**illitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

---

menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.»

[3] **Departementets kommentar:** Partene lokalt skal forsøke å komme fram til en omforent lokal lønnspolitikk om hvordan lønnssystemene skal brukes, og hvilke lønnsmessige tiltak som er hensiktsmessige for å oppnå virksomhetens mål. Uenighet kan ikke tvisteløses.

Ved bruk av arbeidstitler i virksomheten, bør dette være fastsatt i den lokale lønnspolitikken. Arbeidstitler brukes i tillegg til stillingskoder i lønnsplanheftet.

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og eventuelle forskjeller skal kartlegges.

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

2.4 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

a. Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. DFD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønnsmassen, med mindre annet er avtalt mellom **DFD og Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat**.
b. Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Med virkning fra **1. mai 2026** er **DFD og Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat** enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **2,70 %** pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet **innen 31. oktober 2026**.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Oppnås det ikke enighet, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønnsmassen. Det settes opp protokoll fra møtet.

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig[4]:

---

[4] **Departementets kommentar:**
b. Er en presisering av at alle arbeidstakere som mottar lønn skal være omfattet av lønnsforhandlingene og vurderes lønnsmessig – også de som har permisjon med lønn.

c. Bestemmelsen ivaretar endringer i likestillings- og diskrimineringsloven med virkning fra 01.01.2020.

a. **Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7.**
b. **Arbeidstakere som har permisjon med lønn**
c. **Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5**
d. **Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil én måneds varighet.**

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er til stede.

2.5.3 Særlige grunnlag

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:

---

d. Bestemmelsen er gitt for å sikre at arbeidstakere som tilfeldigvis har en kortvarig permisjon ved virkningstidspunktet ikke faller utenfor forhandlingene.

Bestemmelsene a-d innebærer ikke at en arbeidstaker må få lønnsøkning, men skal sikre at alle ansatte får en saklig vurdering.

a. Har skjedd vesentlige endringer[5] i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

   Merknad:
   Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

b. Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for **planlagte** tiltak **eller vurderer effekten av tiltak som allerede er gjennomført. Arbeidsgiver definerer etter drøfting størrelsen på avsetningen.** Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

c. Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det **gis** tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere
   - **når det er vansker med å beholde eller rekruttere spesielt kvalifisert arbeidskraft,**
   - **når det er gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.**

   Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6[6]. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

---

[5] **Departementets kommentar:** Det er ikke tilstrekkelig grunnlag for å bruke bestemmelsen at en arbeidstaker har fått nye oppgaver. Det skjer for de fleste arbeidstakere. Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som ligger kvalitativt på et høyere nivå enn tidligere.

[6] **Departementets kommentar:** Henvisningen til likestillings- og diskrimineringslovens § 6 er kommet inn i bestemmelsene etter lønnsoppgjøret

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

a. Generelt tillegg.
b. Gruppetillegg.
c. Individuelle tillegg.
d. Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.
e. Endret stillingskode.
f. Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
g. Opprette og endre særavtaler.

Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.

   De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnsplasseringen.
2. Ved lønnsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse. Dette gjøres etter **en egen samtale** med den ansatte.

Tillitsvalgte gis årlig en skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten.

2.5.6 Lønnsvurdering etter permisjon uten lønn

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte gis årlig en skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten.

2020 som en tydeliggjøring kravet for å hensynta diskrimineringsgrunnlagene i likestillingsloven.

2.6 Forhandlingsregler

2.6.1 Krav

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

2.6.2 Frist

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

2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Før årlige lokale forhandlinger skal det avholdes et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt. Partene må snakke sammen om blant annet:

- **Partene skal gjennomgå forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til ev. delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv., herunder resultatene fra likelønnskartleggingen.**
- **Partene skal diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg.**
- **Partene skal avtale kravfrist og en møteplan for gjennomføring. Det skal også avtales når evalueringen etter 2.6.6 skal gjennomføres.**
- **Det skal føres referat fra det forberedende møtet.**
- **Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.**
- **Partene på forhandlingsstedet skal vurdere om tillitsvalgte på det nivået forhandlingene finner sted skal løftes ut.**

- **Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske lønnsdata, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.**

De lokale partene oppfordres til å bli enige om en prosess for lokale forhandlinger som passer virksomheten. Dersom de lokale partene ikke blir enige, er DFD og hovedsammenslutningene enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte:

1. **Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.**
2. **Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det.** [7]
3. **Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.**
4. **Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.**
5. **Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav og tilbud, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.**
6. **Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.**
7. **De lønnsmessige tilleggene gis som generelle tillegg, gruppetillegg og/eller individuelle tillegg, jf. pkt. 2.5.4.**

Dersom de lokale partene mener at forhandlingene ikke vil føre frem innen fristens utløp på grunn av uenighet om reglene for gjennomføring av lokale

---

[7] **Departementets kommentar:** Samtidig utveksling av krav kom inn i HTA i 2020. Endringen innebærer at dersom en av partene krever det skal også krav fra arbeidsgiver utveksles samtidig med arbeidstaker. Et slikt dokument vil være et internt dokument som ikke skal offentliggjøres. Ved samtidig utveksling av første krav/tilbud vil ikke arbeidsgivers tilbud kunne gjenspeile krav fra organisasjonene, jf. nr. 4.

forhandlinger, kan de informere det sentrale leddet i de forhandlingsberettigede organisasjonene. DFD og hovedsammenslutningene kan ved behov bistå med hvordan reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger skal forstås.

2.6.4 Utsettelse og avslutning

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

2.6.5 Protokoll

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til partene på overordnet forhandlingssted til orientering.

2.6.6 Evalueringsmøte

Kort tid etter at de lokale forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1. er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger. **Evalueringen inkluderer både forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 og HTA pkt. 2.5.3.**

2.7 Tvist

2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1

Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.

2.7.2 Statens lønnsutvalg

Ved forhandlinger om endring av lønnsplassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg, **skal DFD og hovedsammenslutningene** orienteres om tvisten**s innhold** før stevning tas ut, slik at

de får anledning til å **bistå med klargjøring av tvistespørsmålet og uttale seg ved behov**.

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt.

For saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

2.7.3 Særavtaler

Tvist om opprettelse og endring av særavtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal DFD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningene er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

§ 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn **og faste månedlige tillegg**, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom DFD og hovedsammenslutningene. 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 §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.
5. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
6. Som samboere regnes
   - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
   - to personer med felles barn og felles bolig.

   Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til yrkesskadeforsikringsloven. DFD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.
7. Med deltidsansatt forstås:
   Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt. 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder muligheten til å bruke arbeidstitler. Årslønnen skal avtales individuelt ved ansettelse der **stillingens innhold, ansvar,** utdannelse og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

§ 4 Lønnsstiger

Lønnsplanheftet viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige[8].

[8] **Departementets kommentar:** Det framgår av den enkelte lønnsplan om stillingen er knyttet til en lønnsstige.

Kort lønnsstige har en lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning. Lang lønnsstige har en lengde på 16 år med 1,1 % årlig stigning de 10 første årene, og deretter 0,55 % årlig stigning de 6 siste årene[9].

Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av den enkeltes til enhver tid gjeldende årslønn, og kommer i tillegg til regulering av lønn etter kapittel 2.

Stillingsansiennitet for stillinger i stige regnes fra den 1. i måneden den ansatte tiltrer stillingen. Ved ansettelse i ny stilling, og ved endring av stillingskode, innplasseres arbeidstakeren på ansiennitet 0 i stigen.

Hvis lønnstilbudet ved ansettelse, eller resultatet av forhandlinger etter pkt. 2.5.3 nr. 2, overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

§ 5 Lønnssamtale

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf. den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6.[10]

---

[9] **Departementets kommentar:** Lønnsstigene er merket med enten lang eller kort for stillingskoder på stige. Unntaket er stillingskodene 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat. Disse to stillingskodene er merket med «fotnote 4» i lønnsplanen.

Stillingsansienniteten regnes fra det tidspunktet vedkommende ansettes i stillingen.

Det årlige ansiennitetstillegget skal alltid beregnes av den enkeltes avtalte lønn på tidspunktet for ansiennitetsopprykk, det vil si inklusive eventuelle tillegg i den avtalte lønnen som vedkommende måtte ha fått mellom to ansiennitetsopprykk.

[10] **Departementets kommentar:** Ledere bør i samtalen orientere den ansatte om enhetens og virksomhetens mål og utfordringer. Videre bør leder orientere om hva som forventes av medarbeideren og hva som er virksomhetens lønnspolitikk. Den ansatte kan i samtalen gi uttrykk for sine forventninger i denne sammenheng.

Samtalen er ikke forhandlinger om lønn. Innføring av slike samtaler endrer ikke den eksisterende forhandlingsordning som er nedfelt i hovedtariffavtalen, men vil bidra

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar lønn og karriereutvikling.

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten[11].

Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

1. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.

DFD kan bestemme at også annet fravær regnes med i stillingsansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke[12].

   Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene.

---

til at partene lokalt kan forhandle ut fra mer kunnskap om den enkelte ansatte. Arbeidsgiver avgjør når slike samtaler skal avholdes.

[11] **Departementets kommentar:** Ved gjeninntreden etter permisjon vil den ansatte ha krav på å få justert opp avtalt lønn minst tilsvarende antall år i permisjon etter den aktuelle lønnsstigen.

[12] **Departementets kommentar:** Netto arbeidstid er 37,5 timer per uke (dvs. arbeidstid uten spisepause).

2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover kl. 07.00 og kl. 17.00, skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette.

   Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

   Se for øvrig **departementets kommentarer til HTA § 7 note 13**[13].

---

[13] **Departementets kommentar:** Forskjøvet arbeidstid etter § 7 nr. 2 skal ikke være en permanent ordning. Det skal også være helt spesielle og tidsavgrensede forhold som påvirker driften. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid utover kl. 0700 og kl. 1700 skal drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidsplan om bl.a. forskjøvet arbeidstid skal også drøftes med de tillitsvalgte, jf. HA § 12 nr. 1 h) og HTA § 7 nr. 9. Arbeidstidsordningene i arbeidsplanen skal ligge innenfor arbeidstidsrammene i arbeidsmiljøloven og de aktuelle bestemmelser i HTA.

Utvidelse av rammene i arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven krever derimot avtale med de tillitsvalgte lokalt, jf. f.eks. fra 9 t til 10 t i løpet av en 24 t periode, jf aml. § 10-5 annet ledd. Fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser utover dette (aml kap. 10), krever godkjenning fra KDD og hovedsammenslutningene, jf. HTA § 7 nr. 8 og aml. § 10-12 fjerde ledd.

Renholdsbetjenter har rett til kompensasjon etter § 15 nr. 3 og 4. Dette gjelder imidlertid ikke når arbeidstiden blir fastsatt helt eller delvis utenfor den alminnelige arbeidstid (mandag-fredag kl. 0700 – kl. 1700) etter arbeidstakernes eget ønske.

Representanter for FAD (nå DFD), Statsbygg og LO Stat har tidligere drøftet bestemmelsene om arbeidstid for renholdsbetjenter. Partene er enige om at § 7 skal forstås slik:

a) Dersom arbeidstakerne ønsker det skal bestemmelsen i § 7 nr. 1, om at arbeidstiden i den utstrekning det er mulig legges mellom kl. 0700 og kl. 1700, gjelde.

3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

   For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

   For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser[14].

---

b) I den utstrekning arbeidstiden etter krav fra administrasjonen blir lagt mellom kl. 1700 og kl. 0700 og/eller på lørdager og søndager, utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 15, jf. også § 16.

c) Dersom arbeidstakerne krever det, skal arbeidstiden kunne legges til tidspunkter mellom kl. 1700 og kl. 0700. I så fall kommer bestemmelsene om ekstra godtgjørelse for arbeid i dette tidsrom (jf. fellesbestemmelsene § 15) ikke til anvendelse.

d) Partene er enige om at det i den grad det er mulig skal det tas hensyn til den enkelte renholdsbetjents ønske om tidspunkt for rengjøring. En forutsetning for dette er at rengjøringsarbeidet utføres på en tilfredsstillende måte.

Departementet har for renholdsbetjenter henstilt til de enkelte administrasjoner å finne fram til fleksible ordninger som tilgodeser den enkelte arbeidstaker så langt råd er.

[14] **Departementets kommentar:** Reglene om tidsberegning er utformet i stedet for å fastsette ukentlig kortere arbeidstid for de forskjellige former for skiftarbeid. Tidsberegningen tar utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke. Man unngår derved tvist om hvilke skift- og turnusordninger som er sammenlignbare med skiftordningene i arbeidslivet for øvrig.

Bestemmelsen om tidsberegning gjelder bare arbeidstakere med en arbeidstid på

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom DFD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

   For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time[15] eller mer utenom vedkommendes alminnelige 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[16].

37,5 timer pr. uke. Den effektive arbeidstid vil derfor avhenge av omfanget av nattarbeidet og/eller søn-/helgedagsarbeidet.

Arbeidstidsordningene omfatter effektiv arbeidstid på 35,5 klokketimer pr. uke med spisepause i tillegg. Når det gjelder arbeid som hovedsakelig drives om natten, er det ikke et vilkår for å komme inn under bestemmelsen at arbeidstiden i sin helhet ligger innenfor nevnte tidsrom. Anslagsvis 3/4 av arbeidstiden må være nattarbeid (natt er mellom kl. 2100 – kl. 0600) for å komme inn under bestemmelsen.

Kravet til regelmessig søn- og helgedagsarbeid skal forstås slik at søn- og helgedagsarbeid må være en del av den vanlige arbeidstidsordningen. Mer sporadisk bruk av søn- og helgedagsarbeid medfører ikke at bestemmelsen kommer til anvendelse selv om det kan opptre en viss regelmessighet. Med søndagsarbeid menes i denne forbindelse arbeid innenfor tidsrommet lørdag kl. 1800 – søndag kl. 2200. I forbindelse med arbeid minst hver tredje søndag stilles ikke noe krav om at arbeidet også skal utføres på helge- eller høytidsdager. Bestemmelsen gjelder ikke ved forskjellige former for beredskapstjeneste, ventetjeneste o.l.

[15] **Departementets kommentar:** Det gis ikke kompensasjon for de første 60 min, når den forskjøvede arbeidstid går utover alminnelig arbeidstid.

[16] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen gjelder situasjoner med f.eks. stort arbeidspress og kan iverksettes uavhengig av aml. § 10-3 om minst 14 dagers

7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer pr. døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid kan gis som:
   a. Enkeltfridager.
   b. Sammenhengende fridager.
   d. Sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

   Avtale inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver[17].
8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges DFD og hovedsammenslutningene til godkjennelse før ordningene trer i kraft.

   Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

---

forhåndsvarsel. Den totale kompensasjonen ved forskjøvet arbeidstid følger av § 7 nr. 6.

[17] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen er tilsvarende aml. § 10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det skal settes opp planer for hvor lang arbeidstid vedkommende skal ha i en periode, men tidspunkt for uttak av «mertiden» kan arbeidstakeren avtale med arbeidsgiver på det tidspunkt denne «mertiden» ønskes tatt ut. Man er således ikke bundet til å sette opp tidspunktet for uttak av «mertiden» i arbeidsplanen på forhånd.

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

   Ansatte som arbeider skift/turnus skal i arbeidstidsplanleggingen sikres forutsigbarhet for når de skal ha fri i helger og når de har sine friperioder (ukentlig hvile).

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands[18]

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
   a. Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
   b. Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
   c. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
   d. Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
   a. Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

[18] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen gjelder ikke for reiser utenlands. Se særavtale for reiser utenlands for statens regning § 11. Bestemmelsen gjelder bare reiser som er pålagt.

e. Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter for beregnet reisetid.

   Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid[19].

b. Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

[19] **Departementets kommentar:** For beregnet reisetid på frilørdager, søn- og helgedager mv., så skal tillegget på 50% ikke utbetales dersom den beregnede reisetid tas ut som fritimer. Partene lokalt kan ikke avtale en annen kompensasjon for reisetid enn det som fremgår av § 8 nr. 1 og 2.

§ 9 Lønnsutbetaling[20]

1. Når ikke annet er bestemt[21], utbetales lønn[22] den 12. i måneden[23]. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

---

[20] **Departementets kommentar:**

Utbetaling av lønn/lønningsliste
Aml. § 14-15 og HTA § 9 fastsetter regler for utbetaling av den lønn som tjenestemennene skal ha. For enkelte stillinger utenfor hovedtariffavtalen og for overenskomstlønnet personell er det sluttet tariffavtaler om utbetalingstid mv.

I tillegg til bestemmelsene i lov og tariffavtale kan utbetalingsmåten mv. også være regulert ved avtale med den enkelte statsansatte.

Arbeidstakere skal ha sin lønn disponibel på lønningsdagen. Etter felles forståelse mellom de sentrale parter skal utbetalt lønn for statlige virksomheter senest være disponibel på arbeidstakernes konto kl. 00.00 på lønningsdag. Faller lønningsdag på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, blir den faktiske lønningsdag siste virkedag før slike dager. Dette innebærer at betalingsdag i banken vil være siste virkedag før faktisk lønningsdag.

HTA har ikke bestemmelser om hvordan lønnen skal spesifiseres mv. Dette følger imidlertid av aml. § 14-15, hvor det er tatt inn bestemmelser som sikrer lønnsmottakeren rett til å få sin lønn spesifisert. De lønningslister som i dag brukes i staten med lønnsslipp, dekker kravene som er satt i arbeidsmiljøloven.

I enkelte etater er det fastsatt ved reglement, instruks eller lignende at feilutbetaling skal meldes straks. Den ansatte plikter å kontrollere at det mottatte beløp stemmer med det beløp som står oppført på lønningsliste/lønnslipp, og skal gi melding om eventuelle feil selv om det ikke er pålagt ved reglement, instruks eller lignende.

Lønn ved tiltredelse/opphør av stillingsforhold
Statsansatt har krav på stillingens lønn fra tiltredelsesdagen, ikke fra ansettelsesdagen. Dersom en nyansatt tiltrer den første virkedag (arbeidsdag) i en måned og de første dagene i måneden faller på en frilørdag, søndag, helgedag e.l.,

skal lønn likevel utbetales for hele måneden. Det samme gjelder når en ansatt fratrer den siste virkedag i en måned. Se nærmere om fastsetting av lønn ved tiltredelsen for statsansatt i SPH pkt. 2.3.9.

Embetsmenn – lønn ved tiltredelse
Embetsmenn har krav på embetets lønn fra den dag utnevnelsen trer i kraft, om ikke annet er uttrykkelig bestemt i utnevnelsesresolusjonen eller i administrativt vedtak truffet med hjemmel i denne.

For tjenestemenn som ansettes i stilling ved beskikkelse i statsråd gjelder de samme regler som for embetsmenn.

Ved overgang til annet embete skal vedkommende ha lønn i det nye embete fra den dag utnevnelsen i det nye embetet trer i kraft, dersom det ved utnevnelsen ikke er fastsatt et senere tidspunkt for overgangen til det nye embetet.

Foreldelse av lønnskrav
Den vanlige foreldelsesfrist for krav på lønn er 3 år fra den dag fordringen er forfalt. Se pkt. 4.7 om regler for frafallelse av foreldelsesinnsigelse.

Renter ved forsinket utbetaling av lønn
Det er gjennom praksis bygget på at lov av 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling kommer til anvendelse når det gjelder lønnskrav mot det offentlige. Se også nærmere Departementets kommentarer i pkt. 4.7.

[21] **Departementets kommentar:**

Trekk i lønn
Aml. § 14-15 regulerer arbeidsgivers adgang til å gjennomføre trekk i lønn, se bl.a. note nedenfor om for meget utbetalt lønn og Departementets kommentarer til aml. § 14-15. Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt når dette er hjemlet i lov, for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser, når det er avtalt i tariffavtale, se SPH pkt. 9.12 om trekk i lønn for medlemskontingent og SPH pkt. 9.14 om trekk i lønn for OU-midler eller når arbeidstakeren er erstatningsrettslig ansvarlig overfor arbeidsgiver. Trekk i lønn kan også foretas når det pga. gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn

til fravær pga. arbeidsnedleggelse e.l. For de tilfellene hvor grunnlaget for lønnstrekk ikke går inn under disse forholdene, kan lønnstrekk bare foretas når arbeidsgiveren på forhånd har inngått en skriftlig avtale med arbeidstakeren om lønnstrekk, jf. aml. § 14-15.

Foruten arbeidsmiljølovens regler, kan trekk i lønn også gjennomføres på grunnlag av ulovfestete regler (condictio indebiti), jf. note 3 nedenfor.

Før trekk i lønn kan gjennomføres, skal arbeidsgiver uansett rådføre seg med arbeidstakeren om grunnlaget for trekket og beløpets størrelse, jf. aml. § 14-15.

Trekk i lønn ved kortvarige permisjoner uten lønn
I forbindelse med kortvarige permisjoner uten lønn (under 1 mnd. varighet), trekkes det bare for det antall arbeidsdager som vedkommende skulle ha tjenestegjort. Se regjeringen.no for utregning av trekk for kortvarig permisjoner.

Trekk i lønn ved arbeidsnedleggelse
Ved arbeidsnedleggelser – tariffstreiker og politiske demonstrasjonsstreiker/aksjoner – opphører arbeidsgivers plikt til å betale lønn, uansett om det dreier seg om en langvarig eller kortvarig arbeidsnedleggelse.

Ved kortvarige lovlige demonstrasjonsaksjoner (politisk streik) skal det foretas trekk for fravær etter aktuell arbeidstid pr. uke. Se regjeringen.no for utregning av trekk for kortvarig fravær. Det foretas trekk for den tiden arbeidstakeren faktisk er fraværende fra arbeidet.

Det er viktig at det treffes forberedelser i tide når det er varslet arbeidsnedleggelse, slik at det blir administrativt mulig å gjennomføre lønnstrekk for tapt arbeidstid uten for store utgifter.

[22] **Departementets kommentar:**

For mye utbetalt lønn
Spørsmålet om tilbakebetalingsplikt av for mye utbetalt lønn må avgjøres i hvert enkelt tilfelle i samsvar med gjeldende rettsregler. Rettsgrunnlaget kan enten være aml. § 14-15 eller det ulovfestede prinsipp «condictio indebiti». De ulovfestede

bestemmelsene vil i korte trekk dreie seg om en vurdering av om den ansatte har mottatt det for meget utbetalte i aktsom eller begrunnet god tro.

Det vises til kommentarene til aml. § 14-15 om adgangen til å foreta trekk i lønn. Se også note 1 ovenfor om den ansattes plikt til å gi melding ved feil i utbetalt lønn. Det er ikke adgang til å foreta trekk i lønn eller feriepenger dersom den avdøde har fått utbetalt for mye lønn. Departementet viser ellers vedrørende dødsfall.

Merknader fra Riksrevisjonen til utbetaling av lønn eller andre faste godtgjørelser

Riksrevisjonen har gjort departementet oppmerksom på at det har vært en del problemer der det er blitt utbetalt for mye lønn eller andre faste godtgjørelser. Det vil ofte gå noen tid før spørsmålet er blitt avklart, og i mange tilfeller har den samme høye utbetaling fortsatt. Når det senere er reist spørsmål om tilbakebetaling av det for mye utbetalte, har dette dels vist seg vanskelig fordi enkelte arbeidstakere ikke har vært villige til å samarbeide, dels fordi den rettslige adgang til ensidig å kreve slike utbetalinger tilbakebetalt er begrenset, jf. aml. § 14-15. Et ensidig forbehold fra arbeidsgivers side vil som regel ikke være nok.

Departementet ber om at følgende regler blir fulgt:

1. Når administrasjonen er enig med Riksrevisjonen, korrigeres utbetalingen med en gang. Den berørte ansatte må trekkes med i vurderingsprosessen før regelen iverksettes.

2. Når administrasjonen ikke er enig med Riksrevisjonens merknad, må det tas forbehold om adgang til å kreve tilbakebetaling ved trekk i senere utbetalinger. Vedkommende mottaker avkreves skriftlig erklæring om at han er innforstått med ordningen. Vegrer vedkommende seg mot dette, skjer utbetaling i samsvar med merknaden inntil saken er endelig avgjort.

[23] **Departementets kommentar:** Det må inngås særskilt avtale mellom vedkommende administrasjon og de respektive organisasjoners lokalavdelinger, dersom utbetaling av lønn skal skje en annen dato enn den 12. i måneden.

I skoleverket skal julilønnen utbetales før skolen slutter om våren, og augustlønnen den vanlige utbetalingsdato i august.

2. Lønn utbetales til konto i bank **dersom ikke slik betalingsmåte er umulig, eller svært belastende for arbeidstaker eller arbeidsgiver**.
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien[24].

[24] **Departementets kommentar:** Jf. ferieloven § 11.

5. [25]I særskilte tilfeller[26] kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn[27] utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale[28] med arbeidstakeren om tilbakebetalingen[29].

---

[25] **Departementets kommentar:**

Forskudd på lønn
Arbeidstakeren kan i særskilte tilfeller få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Avgjørelsen er tillagt arbeidsgiver. Arbeidstakerne må dokumentere grunnlaget for forskuddet. Det bør vises forsiktighet med å imøtekomme lønnsforskudd så lenge ansettelsesforholdet bare er på prøve.

Eventuell tilståelse av lønnsforskudd må tilpasses det tidsrom som tilbakebetalingen gjennom trekk i lønn kan skje på.

[26] **Departementets kommentar:** Rentefordelen ved kortsiktige mindre lån fra arbeidsgiver blir ikke regnet som skattepliktig inntekt. Vilkåret er at lånet da det ble gitt ikke var større enn 3/5G og at tilbakebetalingstiden er høyst et år. Hvis disse vilkår ikke er oppfylt, skal det tas med på lønns- og trekkoppgaven (kode 120 A).

[27] **Departementets kommentar:** Med lønn menes brutto månedslønn uten fradrag av pensjonsinnskudd, skattetrekk eller andre trekk.

[28] **Departementets kommentar:** Det må settes opp skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om tilbakebetalingsordning. Lønnsforskuddet bør avdras med et likt beløp pr. måned, og tilbakebetalingstiden kan høyst være to år for forskudd på to månedslønner.

Det må avtales at dersom arbeidstakeren slutter i statstjenesten skal det resterende forskuddsbeløp betales tilbake ved fratredelsen. Går arbeidstakeren over til annen stilling i staten, kan det imidlertid avtales med den nye arbeidsgiver at den resterende del av forskuddet kan føres over til trekk på det nye arbeidsstedet.

Når en arbeidstaker begynner en permisjon som vedkommende har krav på, f.eks. omsorgspermisjon etter HTA § 20 nr. 7, kan det ikke avtales utsettelse av den maksimale tilbakebetalingstid for allerede utbetalt forskudd på lønn.

Følgende 2 alternativer kan brukes ved tilståelse av slike permisjoner:
1. Det resterende forskuddsbeløpet tilbakebetales ved permisjonens begynnelse.

2. Det kan inngås avtale om den samme månedsvise tilbakebetaling også under permisjonstiden.

Adgangen til å inngå frivillig gjeldsordning ved forskudd på lønn, skal følge økonomiregelverket.
Lønnslån og lønnsforskudd vil inngå i virksomhetenes budsjett. Ved en eventuell ettergivelse skal denne normalt dekkes innenfor virksomhetens budsjett ved utgiftsføring og med motpost. Det er i tråd med tilsvarende prinsipp i R-107 av 21.12.2004 om behandling av uoppklarte differanser og feilføringer.

Det skal føres en meget restriktiv holdning til ettergivelse overfor ansatte og dette bør skje gjennom gjeldsordningsloven.

Får en arbeidstaker problemer med å betjene sin gjeld, har arbeidsgiver adgang til å inngå frivillig gjeldsordning med arbeidstakere som har fått forskudd på lønn etter fellesbestemmelsene § 9 nr. 5. Det er en forutsetning for avtale om frivillig gjeldsordning at arbeidstakeren har fått åpnet gjeldsforhandling med namsretten, se gjeldsordningsloven. Det er ikke adgang til å inngå en utenrettslig ordning.

Situasjonen bør først og fremst søkes løst ved at det gis en utsettelse med tilbakebetaling ut over de fastsatte frister. Er dette ikke tilstrekkelig for å oppnå en ordning, kan man akseptere at eventuelt udekket skyldig beløp slettes ved gjeldsordningsperiodens utløp. Et forslag som medfører nedsettelse av skyldnerens gjeld, må innebære samme forholdsvise nedsettelse av samtlige fordringhaveres krav.

Det vises for øvrig til økonomireglementet om å stille innkreving i bero og ettergivelse av krav.

Skyldneres forslag blir bindende når det er godtatt av alle som berøres. Passivitet fra en fordingshavers side, vil her bli oppfattet som godkjenning.

Tilbakebetaling skjer ved trekk i lønn.

Det må avtales en ordning for det tilfelle at den ansatte slutter i statstjenesten. I disse tilfellene bør det avtales at restbeløpet tilbakebetales ved fratredelse.

6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned[30].
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

Fortsetter den ansatte i annen statlig stilling, må det i tilfelle avtales med den nye arbeidsgiver at restbeløpet skal føres over til trekk på det nye arbeidsstedet.

Forannevnte skal ikke legges til grunn i andre forhold hvor staten er kreditor.

[29] **Departementets kommentar:**

Skattebestemmelser ved forskudd på lønn
Arbeidsgiver bør gjøre arbeidstaker oppmerksom på at rentefordelen ved lønnsforskudd er skattepliktig dersom lønnsforskuddet overstiger 3/5 av grunnbeløpet i folketrygden, eller tilbakebetalingstiden er over ett år. Overstiger lønnsforskuddet 3/5 av grunnbeløpet er rentefordelen av hele lønnsforskuddet skattepliktig. Rentefordelen ved lønnsforskudd mindre enn 3/5 av grunnbeløpet er skattepliktig bare dersom tilbakebetalingstiden er over ett år.

[30] **Departementets kommentar:** Statens pensjonskasse (SPK) utbetaler pensjoner bare for hele måneder, jf. lov om Statens pensjonskasse § 28 annet ledd. For å sikre arbeidstakeren lønn helt fram til pensjonen begynner å løpe, er det derfor fastsatt at lønn under sykdom/yrkesskade skal løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned, slik at lønn og pensjon avløser hverandre. Dette skal gjøres selv om arbeidstakeren derved får utbetalt lønn under sykdom utover det tidsrom HTA § 18 gir hjemmel for. Dette gjelder imidlertid kun arbeidstakere som går direkte over fra lønn under sykdom/yrkesskade til pensjon.

Arbeidstaker som ikke er sykmeldt, får lønn frem til den avtalte fratredelsesdatoen selv om pensjonen ikke begynner å løpe før den 1. i påfølgende måned.

Når en ansatt går over både på delvis uførepensjon fra SPK og arbeidsavklaringspenger (AAP) fra folketrygden, utbetales lønnen ut hele sluttmåneden. HTA § 11 nr. 5 gjelder tilsvarende. Arbeidstakere som er medlemmer av SPK skal i god tid før lønnsopphør (minst 4 måneder) gjøres kjent med adgangen til å søke SPK om uførepensjon, se lov om Statens pensjonskasse §§ 27 til 31.

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

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

4. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. **Det samme gjelder for den som må gå over i lavere lønnet stilling på grunn av dokumenterte helsemessige årsaker**[31] **som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene**. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

   Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. **Det samme gjelder for den som må gå over i lavere lønnet stilling på grunn av dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene**.

   Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales.

   Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering[32].

---

[31] **Departementets kommentar:** Helsemessige årsaker viser til forhold som ikke kan defineres som «sykdom», men som likevel hindrer arbeidstakeren i å utføre de påkrevde arbeidsoppgaver på en tilstrekkelig måte. Tilstanden må kunne dokumenteres med legeattest. Ett eksempel på slik årsak kan være en pilot som på grunn av nedsatt syn ikke lenger kan føre helikopter/fly.

[32] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse så lenge arbeidstakeren er ansatt på prøve, jf. statsansatteloven § 15.

Det kreves legeerklæring på at arbeidstakeren lider av en sykdom som gjør at vedkommende må gå over i annen stilling.

Det er lønnen og eventuelle tillegg arbeidstakeren har på overgangstidspunktet, som beholdes. Senere normeringer/justeringer av den tidligere stilling skal det ikke tas hensyn til. For stillinger på lønnsstiger beholdes de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

5. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff[33].
6. Deltidsansatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

Ved vikariering, fungering eller midlertidig tjenestegjøring i høyere stilling begrenses bibehold av stillingens lønn til det tidsrom tjenestegjøringen i den høyere stilling ville ha vart om arbeidstakeren ikke var blitt syk.

Overgang til annet tariffområde: Det legges til grunn at retten til bibehold av lønn ved overgang til annen stilling på grunn av sykdom etter denne bestemmelse bare kommer til anvendelse i de tilfeller der arbeidstaker går over til annen stilling i samme virksomhet som omfattes av Hovedtariffavtalen i staten. Arbeidstakere som går over til det kommunale/fylkeskommunale tariffområdet har altså ikke krav på bibehold av lønn i henhold til denne bestemmelsen. Dette prinsippet ble fastslått i dom av Arbeidsretten av 23. november 1998.

[33] **Departementets kommentar:** Arbeidstakeren beholder lønnen vedkommende har og eventuelle tillegg, samt den høyere stillingens automatiske opprykksregler.

Justeringer av den høyere stillingen skal også ha virkning for vedkommende, så fremt justeringen ikke er begrunnet i at stillingens arbeids- og ansvarsområde er blitt endret. Spørsmålet om oppnormering av den høyere stillingen skal få virkning for vedkommende, avgjøres av fagdepartementet i det enkelte tilfelle.

Dersom en arbeidstaker på grunn av yrkesskade må gå over i deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter forannevnte regler. Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av yrkesskaden ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales.

Reglene gjelder også når en arbeidstaker tas inn igjen etter uførepensjonering som følge av en yrkesskade.

§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn[34] [35] etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter § 2 nr. 1, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

   Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold[36]. Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.

---

[34] **Departementets kommentar:** Arbeidstakeren skal under permisjoner med lønn som hovedregel være sikret samme lønn som man ville hatt om man hadde vært i arbeid. Se også note 3 og 4.

Gravid arbeidstaker, som i samråd med lege er blitt overført til annet arbeid i etaten, jf. note 2 til § 19, skal beholde sin lønn etter bestemmelsene i paragrafen her.

Omsorgspenger/ pleiepenger
I de tilfellene fellesbestemmelsene ikke gir rett til utbetaling av lønn eller begrenset rett til utbetaling av lønn under permisjoner eller fravær, skal utbetalingen foretas direkte til arbeidstakeren fra folketrygden. Eventuelle spørsmål vedrørende folketrygdlovens regler rettes til NAV.

[35] **Departementets kommentar:**

Hva menes med lønn?
Arbeidstakeren skal utbetales lønn, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan – dvs. den tjenesteplanen vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Dette gjelder både faste og variable tillegg, så som skifttillegg, natt-, søn- og helgedagstillegg. Overtidsgodtgjørelse som utbetales pr. time utbetales ikke og heller ikke andre variable lønnsmessige tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan.

2. En arbeidstaker[37] som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid og beholder sin lønn etter nr. 1, men ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.

---

[36] **Departementets kommentar:** Skjer det endringer i stillingens lønn under permisjonstiden som følge av ansiennitetsopprykk eller justeringer, utbetales den endrede lønnen fra samme tidspunkt.

Blir arbeidstakeren ansatt i ny stilling, skal den nye stillingens lønn utbetales fra den dagen det er avtalt tiltredelse i den nye stillingen. Dersom det uttrykkelig fremgår av selve avtalebestemmelsene eller av Departementets kommentarer til disse, skal den nye stillingens lønn utbetales fra den dag arbeidstakeren ville kunne ha tiltrådt om vedkommende ikke hadde permisjon.

Retten til lønn under permisjoner opphører ved arbeidsforholdets slutt.

[37] **Departementets kommentar:** En arbeidstaker som må ha sykepermisjon med lønn fra sin faste stilling, men som kan utføre annet arbeid, kan under sykeperioden pålegges å ta slikt arbeid og beholde den faste stillings lønn. Nærmere regler om dette kan avtales mellom partene.

Det midlertidige arbeid arbeidstakeren pålegges, bør fortrinnsvis være i samme virksomhet.

Adgangen til å pålegge arbeidstakere annet arbeid når de pga. sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, er ikke begrenset til arbeid på samme sted. Hensynet til en praktisk gjennomføring vil likevel måtte sette en forholdsvis snever grense for hvor vedkommende kan pålegges å tjenestegjøre.

Se også Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn[38] som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser[39]. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.[40] [41] [42]

---

[38] **Departementets kommentar:** Dersom lov om folketrygd (folketrygdloven) gir høyere ytelser enn det som utbetales etter fellesbestemmelsene for samme forhold, må arbeidstakeren henvende seg til NAV for å få utbetalt differansen.

[39] **Departementets kommentar:** Arbeidsgiveren skal ikke foreta trekk i lønnen når ytelsene etter folketrygdloven gjelder for forhold som ikke dekkes av fellesbestemmelsene. Engangserstatning og ménerstatning etter § 24 nr. 5, 7, 8 og 9 kommer i tillegg til yrkesskadeserstatning for varig mèn etter ftrl. § 13-17.

[40] **Departementets kommentar:**

Samtidig rett til lønn under sykdom/yrkesskade og sykepenger/uførepensjon etter lov om folketrygd
Dersom det er utbetalt både lønn under sykdom/ yrkesskade og pensjons- eller trygdeytelser slik at arbeidstaker har fått dobbel utbetaling, må arbeidsgiver kreve at arbeidstaker betaler tilbake for mye utbetalt lønn.

Et eksempel hvor bestemmelsen har betydning, kan nevnes tilfeller som gjelder overgang fra sykelønn til uførepensjon fra SPK. Lønn under sykdom løper til utgangen av en kalendermåned, og avløses fra det tidspunkt av uførepensjon fra SPK. I ftrl. § 22-12 heter det derimot: «... uførepensjon og foreløpig uførestønad til en person som mottar sykepenger, utbetales fra og med den måneden sykepengeperioden utløper ... .».

Departementet vil understreke viktigheten av at arbeidsgiver fremsetter refusjonskrav overfor NAV for det som er utbetalt i lønn utover sykepengeperioden. Dette for å unngå at arbeidstakeren får dobbeltkompensasjon i en måned – altså både uførepensjon fra folketrygden og lønn under sykdom fra arbeidsgiver.

Etter ftrl. § 22-7 har trygdens organer rett til å informere mulig fordringshaver, uten hinder av taushetsplikten, dersom det er grunn til å anta at det foreligger et krav på refusjon i en persons ytelse etter folketrygdloven. Informasjonsretten inntrer først

etter at det foreligger vedtak om at en ytelse er tilstått. Når fordringshaver er gjort kjent med at ytelse er innvilget, kan ytelsen holdes tilbake i inntil 3 uker etter at opplysningen er kommet fram til fordringshaver.

Etter ftrl. § 22-8 siste ledd gjøres det fradrag i etterbetalingsbeløpet av uførepensjon for sykepenger som er utbetalt for samme tidsrom. Ftrl. § 22-3 bestemmer at arbeidsgiver som betaler full lønn under sykdom har rett til å kreve medlemmets sykepenger utbetalt til seg. Se kommentarene i note 13 vedrørende refusjon. NAV må underrettes dersom en sykemeldt arbeidstaker ikke lenger har rett til lønn under sykefravær og heller ikke får uførepensjon fra SPK. I tvilstilfelle kontaktes NAV.

Vær oppmerksom på at når en statsinstitusjon får melding fra NAV om at en arbeidstaker er innvilget uførepensjon for samme tidsrom som det er utbetalt lønn, vil NAV i refusjonsbeløpet gjøre fradrag for sykepenger av folketrygden som er overført virksomheten. I slike tilfeller beregner NAV hva sykepengene for vedkommende ville ha utgjort for det aktuelle tidsrom og trekker disse fra i etterbetalingsbeløpet av uførepensjonen. I de tilfeller hvor folketrygdens sykepenger er større enn den innvilgede uførepensjon, vil refusjon av uførepensjon ikke være aktuelt.

Man bør videre være oppmerksom på at Arbeids- og velferdsdirektoratet overfor NAV har presisert at disse ikke har noen selvstendig undersøkelsesplikt. Det forutsettes heller ikke at NAV har konkret kjennskap til arbeidsavtaler, tariffavtaler o.l. Det vil derfor være opp til den enkelte arbeidsgiver å sannsynliggjøre sin refusjonsrett overfor NAV. Dersom det er sannsynlig at arbeidstakeren vil bli innvilget uførepensjon eller arbeidsavklaringspenger fra folketrygden, bør vedkommende virksomhet – f.eks. samtidig med at det sender melding til SPK om lønnsopphør – sende en foreløpig underretning til NAV om tidsrom for utbetalt lønn under sykefravær.

Dersom en arbeidstaker som er gift med en alders- eller uførepensjonist, blir tilstått uførepensjon etter folketrygdloven, skal det i refusjonskravet overfor NAV– eventuelt i det trekket som foretas i arbeidstakerens sykelønn – tas hensyn til at ektefellens grunnpensjon blir redusert til 75%, jf. ftrl. § 3-2.

[41] **Departementets kommentar:**

Refusjon av foreldrepenger
Alle statlige virksomheter får direkte refusjon av foreldrepenger fra NAV. Refusjonsordningen er hjemlet i ftrl. § 22-3 «Utbetaling til arbeidsgiver». Det innebærer at statlige arbeidsgivere må fremsette refusjonskrav til NAV i hvert enkelt tilfelle hvor det utbetales lønn etter HTA § 19 under svangerskaps- eller adopsjonspermisjon.

For at NAV skal kunne beregne det beløpet en statlig arbeidsgiver har krav på å få refundert, er det nødvendig at arbeidsgiveren gir NAV opplysninger om arbeidstakerens inntekt. I denne forbindelse er det utarbeidet skjema NAV 08-30.01: «Inntekts- og skatteopplysninger».

Innsendelse av skjemaet gjøres digitalt via Altinn.

Det er viktig å være oppmerksom på at NAV ikke refunderer foreldrepenger for lenger tid tilbake enn 3 måneder før den kalendermåned da kravet ble fremsatt, jf. ftrl. § 22-13 femte ledd.

Refusjonen av foreldrepenger vil bli sendt arbeidsgiverne en gang pr. måned.

Det kan være forskjell i det beløp som refunderes fra NAV og den lønnen som utbetales til arbeidstaker, jf. HTA § 19 jf. § 11, om full lønn i foreldreperioden.

Refusjon av foreldrepengene begrenses til 6 G. Arbeidsgiver skal betale full lønn.

Etter folketrygdloven § 23-2 femte ledd gjelder følgende: «Det skal ikke svares arbeidsgiveravgift av lønn og feriepenger så langt arbeidsgiveren får lønnen eller feriepengene refundert etter reglene i § 8-20 tredje ledd, § 8-21 tredje ledd eller § 22-3. Det skal heller ikke betales arbeidsgiveravgift av introduksjonsstønad etter introduksjonsloven.»

Refusjonsbeløpet som kommer fra NAV, inneholder ikke tillegg for arbeidsgiveravgiften.

[42] **Departementets kommentar:**

Refusjon av syke-/omsorgspenger fra NAV
Refusjonsordningen er hjemlet i ftrl. § 22-3. Det innebærer at statlige arbeidsgivere må fremsette refusjonskrav til NAV i hvert enkelt tilfelle hvor det utbetales lønn etter HTA §§ 18 og 20, jf. § 11, på samme måte som dagens ordning med refusjon av foreldrepenger.

Staten må, ved utbetaling av syke-/omsorgspenger til arbeidstakere, følge de reglene som til enhver tid er fastsatt i Hovedtariffavtalen i staten. NAV vil imidlertid beregne refusjon av sykepenger mv. etter de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven.

Dersom arbeidstaker er sykmeldt utover arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager, har vedkommende krav på sykepenger fra NAV. Det er NAV i den sykmeldtes bokommune som avgjør om vedkommende har rett til sykepenger. Arbeidsgiver har krav på refusjon i de tilfeller, og for den tid den ansatte oppfyller kravene for å motta sykepenger fra NAV.

Når NAV skal beregne sykepenger som arbeidsgivere har krav på å få refundert, må arbeidsgiver gi NAV opplysninger om arbeidstakerens inntekt på skjema NAV 08-30.01: «Inntekts- og skatteopplysninger». Skjemaet sendes NAV i arbeidstakerens bokommune snarest og senest innen 3 dager etter at arbeidsgiverperioden er over. Skjema NAV 08-30.01 er ikke å anse som et krav om sykepenger (i motsetning til hva som brukes ved fremsettelse av krav om foreldrepenger).

For å få sykepenger fra trygden må arbeidsuførheten bekreftes av lege ved utstedelse av sykmeldingsattest NAV 08-07.04, jf. ftrl. § 8-7.

For at NAV skal refundere sykepenger, må sykemeldingsskjemaet, del D eller digital søknad om sykepenger oversendes ferdig utfylt til NAV. Dersom NAV godkjenner kravet om refusjon av sykepenger, vil sykepengene bli utbetalt til arbeidsgiverens konto.

I henhold til ftrl. § 22-13 tredje ledd, gis sykepenger, omsorgspenger mv. for opptil tre måneder før den måneden kravet ble satt fram, dersom vilkårene var oppfylt i

denne perioden.

Det er et vilkår for refusjon av sykepenger at arbeidstakeren har rett til sykepenger i henhold til folketrygdlovens regler. For å få rett til sykepenger etter folketrygdloven må vedkommende ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før vedkommende ble arbeidsufør. Tidsrom hvor det er mottatt nærmere bestemte trygdeytelser kan likestilles med forutgående arbeid, se ftrl. § 8-2.

For å få rett til sykepenger etter HTA § 18 er det nok at arbeidstakeren har tiltrådt arbeidet, dvs. fysisk møtt opp på arbeidsstedet første dag. Dette innebærer at det i disse tilfellene ikke vil bli refundert sykepenger fra trygden de første fire uker fordi arbeidstakeren ikke ville hatt rett til sykepenger under sykdom etter folketrygdens bestemmelser.

Arbeidsgivere får refundert sykepenger for fravær ut over arbeidsgiverperioden i inntil 49 uker og 3 dager. Når NAV beregner sykepenger, kan sykepengegrunnlaget pr. år ikke overstige 6G. Etter HTA § 11 er det ingen slik øvre grense. Arbeidstakere i staten utbetales full lønn under sykdom uten et slikt tak. Dette innebærer at det beløp som refunderes fra trygden, kan være lavere enn den lønn som faktisk er utbetalt til arbeidstakeren.

Etter HTA § 11 utbetales den lønn arbeidstakeren til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, mens NAV fastsetter sykepengegrunnlaget ut fra den aktuelle ukeinntekten i en nærmere bestemt periode før vedkommende ble arbeidsufør. Se nærmere om dette i ftrl. § 8-28 og § 8-29.

Arbeidsgiver får også refundert feriepenger av sykepenger som trygden har utbetalt for de første 48 sykepengedagene i opptjeningsåret. Ved refusjon av sykepenger i arbeidsgiverperioden når arbeidstakeren lider av kronisk sykdom mv., yter trygden i tillegg feriepenger av refunderte sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Arbeidsgiverperiode

Arbeidsgiveren skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager. I dette tidsrom plikter arbeidsgiveren bare å betale sykepenger uten rett til refusjon for dager arbeidstakeren ellers skulle ha utbetalt lønn for.

§ 12 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter[43]. **Om arbeidstakeren overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde bør avklares på forhånd.**

Arbeidsgiverperioden regnes fra og med første hele fraværsdag som skyldes arbeidsuførhet, og som arbeidsgiveren plikter å betale sykepenger for. Dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal et nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidsgiveren har utbetalt sykepenger i en full arbeidsgiverperiode, vil det ikke inntre noen ny arbeidsgiverperiode ved sykdom som inntreffer innen 16 dager etter at vedkommende arbeidstaker har gjenopptatt arbeidet.

Arbeidstakere som lider av langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for et særlig stort samlet sykefravær, kan bli unntatt fra bestemmelsen om at arbeidsgiveren skal dekke sykepengene i arbeidsgiverperioden. Reglene om dette framgår av ftrl. § 8-20. Det samme gjelder for arbeidstakere som har en sykdom som medfører risiko for gjentatte sykefravær i en begrenset periode, f.eks. i påvente av en operasjon. Arbeidstakeren eller arbeidsgiveren må selv søke om at trygden dekker utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden i slike tilfeller.

Dersom NAV samtykker i at arbeidsgiveren blir unntatt fra arbeidsgiverperioden, skal det forskutteres sykepenger i de 16 første kalenderdagene. Arbeidsgiveren får deretter sykepengene refundert av NAV på vanlig måte. Dette vil gjelde for ethvert sykdomsfravær uansett diagnose.

Selv om det er tvil om arbeidsgiveren i det enkelte tilfelle vil ha krav på refusjon anbefaler departementet at det fremmes et refusjonskrav, så vil NAV vurdere kravet.

[43] **Departementets kommentar:** Plikten til stedfortredertjeneste er generell for alle arbeidstakere i samme virksomhet uansett årsaken til den egentlige stillingsinnehavers tjenestefrihet og uansett om tjenestefriheten er med eller uten lønn. Tjenestefriheten må være for et begrenset tidsrom.

En arbeidstaker kan pålegges å overta en annens tjenesteplikter selv om vedkommende fortsatt må utføre arbeidet i sin faste stilling.

Det er en prinsipiell regel i staten at formell ansettelsesprosedyre (kunngjøring, behandling i innstillings- eller tilsettingsråd) i alminnelighet bør følges også ved midlertidig ansettelse (vikariat, engasjement) som forutsettes å vare utover 6 måneder.

2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren lønnen til den man tjenestegjør for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.[44] [45]

---

[44] **Departementets kommentar:** Retten til stedfortredergodtgjørelse gjelder fra første dag såfremt vedkommende overtar hele arbeids- og ansvarsområdet til den høyere lønnede stillingen. Det samme gjelder der man kun overtar deler av stillingens lønns- og ansvarsområde, jf. § 12 nr. 3. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse dersom den det fungeres for er delvis borte fra sin stilling. Unntak gjelder imidlertid fravær grunnet avtalefestet pensjon.

Hvis en arbeidstaker har permisjon med lønn, skal den som fungerer for vedkommende ikke ha lønnen til den man fungerer for i ferien. Det innebærer at den faste stillingen skal danne sammenligningsgrunnlaget ved beregning av ferielønnstillegget.

Hvis stillingen man fungerer i er ledig, skal den som fungerer i stillingen ha lønnen til den man fungerer for i ferien. Da vil sammenligningsgrunnlaget for beregning av ferielønnstillegget også være den høyere stillingens lønn.

Spørsmålet om i hvilken utstrekning 1. og 17. mai eksempelvis skal regnes som arbeidsdager i denne forbindelse vil variere fra virksomhet til virksomhet. Avgjørelser treffes av vedkommende virksomhet.

Eksempler på beregning:
a. Når en fungeringsperiode varer fra og med onsdag til og med neste fredag, skal det gis godtgjørelse for den mellomliggende lørdag/søndag og for lørdagen/søndagen etter siste fredag.

b. Når fungeringsperioden varer fra og med mandag til og med fredag, regnes godtgjørelsen fra første arbeidsdag, dvs. fra mandag. Det gis godtgjørelse for lørdag/søndag som faller umiddelbart etter perioden.

c. Når det i en fungeringsperiode på 5 arbeidsdager faller flere søn- eller helgedager på rad, skal det gis godtgjørelse for de av disse dagene som faller inne i og umiddelbart etter perioden.

Blir fungeringen av kortere varighet enn to år, blir vedkommende vanligvis ikke

3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. [46]
4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lokale lønnspolitikk.
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 arbeidsdager). Utbetalingen er uavhengig av antall oppmøter.[47] [48]

---

innskottspliktig i Statens pensjonskasse for den høyere stillingen. Den ansatte skal derfor ved fungeringens opphør ha etterbetalt differansen mellom pensjonsinnskottene i den høyere og den lavere stillingen.

Arbeidstaker som fungerer for stilling lønnet etter kontrakt (eks. lederlønnskontraktlønnet) har krav på fungeringsgodtgjørelse når vedkommende tilfredsstiller kravene som er satt for å få slik godtgjørelse i § 12. Fungeringsgodtgjøringen er differansen mellom lønnen til den som fungerer i stillingen og lønnen til stillingsinnehaver. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.

Dersom den som fungerer selv er lønnet på lederlønnskontrakt, gjelder særskilte regler. Se SPH pkt. 5.2.1.

[45] **Departementets kommentar:** Differansen mellom eget lønnstrinn og det lønnstrinn som den man fungerer for skal utbetales. Klart definerte personlige tillegg skal i utgangspunktet ses bort fra.

[46] **Departementets kommentar:** Se kommentar til note 50.

[47] **Departementets kommentar:** Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperioder enn en uke (5 arbeidsdager i sammenheng). Når det i en fungeringsperiode på 5 arbeidsdager, som omfatter en eller flere søn- og/eller helligdager, skal det utbetales godtgjørelse for de av disse dagene som faller inne i og umiddelbart etter perioden.

[48] **Departementets kommentar:** Fungeringstillegg kan utbetales etter de vanlige regler til deltidsansatte som har minst halv stilling (f.eks. arbeider vekselvis 2 og 3 dager pr. uke, eller halv dag alle arbeidsdager. Godtgjøring utbetales da etter 2 (3) fungeringsdager, eventuelt 5 (6) halve dager).

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.[49]

Tillitsvalgte som blir pålagt å fungere, og som har permisjon enkelte dager for å utføre tillitsvalgtarbeid, skal etter HTA § 12 nr. 2 ha disse permisjonsdagene regnet som arbeidsdager.

Dersom en arbeidstaker blir pålagt å overta arbeidsoppgavene til en arbeidstaker i en høyere stilling som tar ut avtalefestet pensjon (AFP) med 2 hele arbeidsdager (dvs. 40% reduksjon i forhold til full stilling) pr. uke, kan arbeidsgiver etter drøftinger med de tillitsvalgte bestemme at det utbetales stedfortredergodtgjørelse dersom tjenestegjøringen på 2 dager pr. uke har en sammenhengende varighet på 6 mnd. eller mer. Det forutsettes at de øvrige vilkårene for utbetaling av stedfortredergodtgjørelse er til stede.

[49] **Departementets kommentar:** Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at overtidsarbeid begrenses til det som er absolutt nødvendig og med minst mulige utgifter for staten og i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Det innebærer følgende:

- overtidsarbeid skal bare utføres etter administrasjonens pålegg i det enkelte tilfelle
- utgiftene skal holdes innenfor virksomhetens budsjettrammer og
- arbeidstakere bør ikke pålegges overtidsarbeid som gir rett til forhøyet overtidsgodtgjørelse uten at det er strengt nødvendig.

Nødvendig overtidsarbeid skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning på den enkelte arbeidstaker, og skal bare pålegges i tilfelle av f.eks. uventet arbeidspress på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger o.l. Ved utløpet av hver oppgjørsperiode (normalt 1 gang i måneden) summeres all overtid etter 50% og 100%-satsene hver for seg. Avrunding av minutter til hele og halve timer foretas ved at 30 minutter eller mer forhøyes til nærmeste hele time hver for seg, mens 29 minutter eller mindre faller bort.

Alle arbeidstakere som har plikt til å utføre overtidsarbeid mot særskilt godtgjørelse, skal være undergitt kontroll ved hjelp av kontrollur eller på annen måte. All overtid

2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.[50]
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).[51]
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling[52], har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakerne:

---

skal være pålagt og kontrollerbart. Før regninger anvises til utbetaling, skal de være kontrollert, etterregnet og attestert av en arbeidstaker som har nødvendig grunnlag for å kontrollere at regningen er riktig.

[50] **Departementets kommentar:** Med overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, menes både de som har jobbet overtid om natten og for turnusansatte som blir pålagt overtid i direkte fortsettelse av sitt nattarbeid etter oppsatt turnus.

[51] **Departementets kommentar:** Opparbeidet overtid kan avspaseres med tilsvarende antall timer etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I tillegg til fritid utbetales et prosenttillegg som svarer til det overtidstillegg vedkommende arbeidstaker ville hatt krav på om overtidsarbeidet ble kompensert i penger. Ved avspasering av overtid som godtgjøres med 50% tillegg og 100% tillegg, utbetales overtidsgodtgjørelse med henholdsvis 1/3 av «50%-satsen» og 1/2 av «100%-satsen». Ordningen omfatter ikke plusstimer som er opparbeidet etter reglene om fleksibel arbeidstid.

Med overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, menes både de som har jobbet overtid om natten og for turnusansatte som blir pålagt overtid i direkte fortsettelse av sitt nattarbeid etter oppsatt turnus.

[52] **Departementets kommentar:** Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling er ikke omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. Dette innebærer bl.a. at de ikke omfattes av begrensninger i overtid som loven gir andre

a. Følger dem de er satt til å lede.
b. Går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).
c. Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.

---

arbeidstakere – og at de i utgangspunktet ikke har rett til overtidsbetaling.

Hovedregelen er at ledere ikke har rett til overtidsgodtgjørelse. Når det skal avgjøres om en stilling er lederstilling eller særlig uavhengig stilling, må en se på stillingens reelle arbeidsinnhold. Det er ikke nok å se på stillingens lønnsplassering – selv om den ofte kan være retningsgivende for stillingens innhold. Godtgjørelse for overtidsarbeid for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling kan likevel utbetales når vedkommende i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede, jf. bokstav a. De arbeidstakere det her er tenkt på er formenn, verksmestere og tilsvarende stillinger. Disse lederne bruker storparten av sin arbeidstid til å lede, fordele og kontrollere arbeidet for disse. En lederstilling av mer faglig og administrativ art enn en operativ lederstilling, kommer ikke inn under bokstav a.

Ledere som kommer inn under unntakene for overtid etter bokstavene a, b og c, må være plassert slik at de har overordnede som kan pålegge og kontrollere deres overtidsarbeid. Dersom disse forutsetningene ikke er til stede, kan overtidsgodtgjørelse ikke utbetales. Det må avgjøres nærmere hvilke stillingsgrupper eller arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling som faller inn under ovennevnte bestemmelser og som dermed kan få utbetalt overtidsgodtgjørelse. Dette besluttes administrativt etter å ha drøftet spørsmålet på forhånd med organisasjonene.

Nærmeste overordnede må attestere at overtidsarbeidet har vært pålagt. Overtidsarbeidet må dokumenteres ved bruk av tidsregistrering.

Begrensningen for overtidsgodtgjørelse for inntil 300 timer i kalenderåret gjelder bare arbeidstakere som faller inn under bokstav c.

Arbeidstakere som ikke har vært ansatt hele kalenderåret, kan også få utbetalt overtidsgodtgjørelse for inntil 300 timer.

5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefridag) på minst 36 timer i løpet av en uke, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges DFD og hovedsammenslutningene til godkjennelse.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3. [53]

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

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

---

[53] **Departementets kommentar:** Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag gjelder arbeidstakere i skift- og turnustjeneste. «Turnusfridag» omfatter også «blankdager», dvs. fridager som turnuspersonale gis i tillegg til § 14 nr. 1 og nr. 2 for at deres arbeidstid ikke skal overstige den maksimale arbeidstid pr. uke. Arbeidstaker og

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfridag. Dagsverket regnes med i turnus.

   Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer.

   Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse. [54]

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

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokketime som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.[55]
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.[56]

---

arbeidsgiver kan i hvert enkelt tilfelle avtale hvorvidt arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

[54] **Departementets kommentar:** Det skal ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse for tjeneste som går inn under dette punkt. Et dagsverk av normal arbeidsdags lengde er 7,5 timer.

[55] **Departementets kommentar:** Tillegget gjelder bare for ordinært arbeid (ikke for overtidsarbeid). 45%-tillegget utbetales for alt ordinært arbeid i tidsrommet kl. 2000 – kl. 0600, selv om det ikke er skiftarbeid.

[56] **Departementets kommentar:** Med «andre tillegg» som delvis kompenserer nattjeneste, forstås radiotillegg, værvarslingstillegg og lignende.

3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr **40,00** pr. arbeidet time.[57]
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **84,00** pr. arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

   Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.[58]
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

   Fra kl. 06.00-20.00 kr **19,00** pr. løpende time.
   Fra kl. 20.00-06.00 kr **32,00** pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr **320,00** pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

---

[57] **Departementets kommentar:** Tillegget gjelder bare for ordinært arbeid (ikke for overtidsarbeid), selv om det ikke er skiftarbeid. Bestemmelsen har sin bakgrunn i ordningen med skifttillegg i det private næringsliv. Den har videre sammenheng med at den ordinære arbeidstid så vidt mulig ikke skal legges etter kl. 1700, jf. nr. 1.

Tillegget skal utbetales i tillegg til helgedagskompensasjon etter § 16 nr. 1, når arbeid utføres i tiden mellom kl. 0600 og kl. 0700 og mellom kl. 1700 og kl. 2000 på en helge-/høytidsdag som ikke faller på en lørdag eller søndag.

[58] **Departementets kommentar:** Tillegget utbetales både for ordinært arbeid og for overtidsarbeid. Tillegget skal også utbetales for det beregnede antall timer under hjemmevakt/beredskapstjeneste.

7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

   Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

   Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

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

   Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.[59]

---

[59] **Departementets kommentar:** Kompensasjon for tjeneste på helgedager skal som hovedregel gis i form av pengekompensasjon. Kompensasjon utbetales pr. klokketime og ikke etter beregnet tid. Uten hensyn til om tjenesten på disse dagene godtgjøres med penger eller fritid, skal det i tjenesteplanen føres opp det antall timer som er arbeidet med tillegg av 15 min for hver arbeidet time i tidsrommet kl. 2000 – kl. 0600 og med tillegg av 10 min i tidsrommet kl. 0600 – kl. 2000. For arbeid på slike dager har følgelig arbeidstakeren sin vanlige lønn (månedslønn) i likhet med arbeidstakere som har fri, og får i tillegg utbetalt timelønn tillagt 100%, som tilsvarer forhøyet overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 2.

Det er forutsatt at arbeidstakere som pålegges overtidsarbeid (utover ordinært arbeid) på slike dager, skal ha samme timebetaling som den som utbetales for vanlig arbeidstid på samme dag (også nattidskompensasjon etter § 15 nr. 1, tillegg etter § 15 nr. 3 og tidberegning etter § 7 nr. 3).

10 min pr. arbeidet time i tidsrommet kl. 0600 – kl. 2000 og 15 min pr. arbeidet time

2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.[60]

   Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

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

---

i tidsrommet kl. 2000 – kl. 0600 gis i form av fritid, når tjeneste på helge- og høytidsdager skal kompenseres i fritid.

Forutsetningen er at tidberegningene ikke er innarbeidet i tjenestelistene på disse dagene. Ordningen gjelder bare ved ordinært arbeid etter oppsatt turnusplan.

[60] **Departementets kommentar:** I sentraladministrasjonen er arbeidstiden inntil videre til kl. 1200 jul- og nyttårsaften og mellom jul og nyttår begynner kontortiden kl. 1000 hvor tjenesteforholdene tillater det.

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. Beredskapsvakt[61] utenfor arbeidsstedet skal etter arbeidsmiljøloven§ 10-4 tredje ledd regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd 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[62] for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

   For overtidsarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter § 15 nr. 5 pr. løpende time.

---

[61] **Departementets kommentar:** Beredskapsvakt utenom arbeidsstedet er vakt som utføres utenom den alminnelige eller den ordinære arbeidstid. Det er kun den beregnede delen av beredskapsvakten som regnes som arbeidstid. Beredskapsvakten skal som hovedregel kompenseres med 1/5 av vaktens varighet, men denne «brøken» kan fravikes dersom beredskapsvakten har større eller mindre belastning. Kompensasjonen tas ut som avspasering, med mindre partene har avtalt at den skal utbetales. Se om utbetaling i punkt 4.

[62] **Departementets kommentar:** Dette gjelder de lønnsmessige tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 og § 16 nr. 1 og 2 som utbetales for den beregnede tid uten hensyn til om det inntreffer aktivt arbeid eller ikke under beredskapsvakten. Unntak gjelder lørdags-/søndagstillegget som ved utrykning/aktivt arbeid for beregnet tid utbetales fullt ut med fradrag av verdien av tillegget for beregnet tid i samme tidsrom. Pengekompensasjonen i § 15 nr. 5, skal utbetales for hver løpende time under

4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

   Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.[63]

---

beredskapsvakten, dvs. ikke for beregnet tid. Nattidskompensasjonen i § 15 nr. 1 skal ikke beregnes verken under selve vakten eller ved utrykning/aktivt arbeid.

[63] **Departementets kommentar:** I noen tilfeller vil beredskapsvakten bestå i at vedkommende utfører det aktive arbeidet i eget hjem, f.eks. ved bruk av PC. Vedkommende behøver da nødvendigvis ikke fysisk rykke ut. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjørelse for det aktive arbeidet hjemme. Hva som innebærer aktivt arbeid som skal kompenseres særskilt og hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres avgjøres lokalt.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade[64]

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid[65] og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn[66] under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager[67]. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg.[68] Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.[69]

   En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder[70] siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

---

[64] **Departementets kommentar:** Sykelønnsbestemmelsene i HTA er i stor utstrekning tilpasset reglene i lov om folketrygd (ftrl.) kap. 8. Lovens regler gjelder for arbeidstakere i staten hvis annet ikke er avtalt i HTA § 18, jf. § 11, eller fremgår av kommentarene til disse. Er vilkårene om tiltredelse og fast ukentlig arbeidstid oppfylt har arbeidstaker krav på lønn uavhengig av om virksomheten får refundert sykepenger fra NAV. Dersom folketrygdloven gir høyere ytelser enn det som utbetales etter HTA § 18, jf. § 11, må arbeidstakeren henvende seg til NAV for å få utbetalt differansen.

[65] **Departementets kommentar:** Retten til lønn under sykdom gjelder både faste og midlertidige ansatte, herunder korttidsvikarer. En arbeidstaker som innkalles til tilfeldige vakter o.l., eller som selv bestemmer sin arbeidstid, kommer ikke inn under bestemmelsen. Dersom det for noen av disse er satt opp eller avtalt tjeneste vil arbeidstakeren imidlertid ha krav på lønn under sykdom for de vaktene som er avtalt.

Arbeidstakere i det statlige tariffområdet som tar ut delvis pensjon, herunder avtalefestet pensjon, er omfattet av retten til lønn under sykdom for den del av stilling vedkommende fortsatt er ansatt i.

For alderspensjonister som engasjeres på pensjonistavlønning gjelder særskilte regler, se SPH pkt. 2.7.4.

[66] **Departementets kommentar:** Hva som menes med lønn fremgår av HTA § 11.

Et alternativ til utbetaling av lønn under sykdom kan i noen tilfeller være tilskudd til

arbeidsreiser. Vilkårene for tilskudd til arbeidsreiser følger av folketrygdloven § 8-14.

Dette gjelder arbeidstakere som i forbindelse med skade i støtte- og bevegelsesorganene og som midlertidig helt eller delvis kan utføre sitt arbeide, men som på grunn av syketilfellet har vanskeligheter med å komme seg til arbeidsstedet.

Legen må attestere på at den sykemeldte er forbigående ufør slik at vanlig reisemåte ikke kan nyttes, og at vedkommende ellers vil være sykemeldt. Reisetilskuddet begrenses til det beløp den trygdede ville fått utbetalt i sykelønn for samme tidsrom. Dager hvor det utbetales reisetilskudd skal ikke medregnes i det tidsrom arbeidstakeren har rett til lønn under sykdom etter § 18 første ledd.

[67] **Departementets kommentar:** Det er et vilkår for utbetaling av lønn under sykdom at arbeidstakeren ikke bare er ansatt, men at vedkommende også fysisk har møtt frem på arbeidsstedet for å begynne i arbeidet.

Arbeidstaker som er delvis sykmeldt ved tiltredelsen, har rett til full lønn under sykdom i henhold til den stillingsprosent som er avtalt ved ansettelse. Dette gjelder likevel bare så langt retten etter HTA § 18 nr. 1 ikke allerede er benyttet.

En arbeidstaker som får ny stilling i staten under sykeperioden med lønn, skal ha den nye stillings lønn utbetalt fra det tidspunkt den nye stilling skulle ha vært tiltrådt.

Dersom en arbeidstaker blir syk mens vedkommende har permisjon uten lønn fra sin stilling, har vedkommende ikke rett til lønn under sykdom. Unntaksvis kan vedkommendes arbeidsgiver innvilge arbeidstakeren hel eller delvis lønn for den del av permisjonen som vedkommende har vært syk. Det tidsrom arbeidstakeren har fått utbetalt sykepenger/lønn under sykdom under permisjonen, går til fradrag i det tidsrom vedkommende har rett til lønn etter denne paragrafen. I vurderingen av om det skal gis hel eller delvis lønn skal arbeidsgiver vurder formålet med permisjonen, lengde, sykdommens varighet og art mv. Hvis arbeidstaker f.eks. har fått permisjon for å utdanne seg videre for arbeid i statlig virksomhet, vil vedkommende kunne få lønn under lengre sykefravær.

Arbeidstakeren får lønn under sykdom etter reglene her fra det tidspunktet

permisjonen opphører og er å anse som gjeninntrådt fra det tidspunkt. Arbeidsgiver bør alltid sette dato for gjeninntreden. Det sikrer tydelighet.

[68] **Departementets kommentar:** En arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager, uavhengig av om fraværet er sammenhengende eller delt opp i perioder. Ved beregning av sykelønnsrettighetene legges spredte sykefraværsperioder i løpet av de siste tre årene sammen inntil grensen på 49 uker og 5 kalenderdager er nådd, jf. imidlertid nr. 1 annet ledd. Sykefraværsperioder hos andre statlige arbeidsgivere i relevant periode regnes også med.

Arbeidsgiverperioden(e) holdes utenfor og inngår ikke ved opptellingen av de 49 ukene og 5 kalenderdagene, jf. nr. 1.

[69] **Departementets kommentar:** Retten til lønn under sykdom utløper alltid når ansettelsesforholdet opphører.

Retten til lønn under sykdom opphører etter 49 uker og 5 kalenderdager selv om arbeidstakeren bare er delvis sykmeldt. Arbeidstakeren må deretter henvises til NAV for eventuell søknad om ytelser fra trygden.

Helt unntaksvis kan DFD etter søknad fra den enkelte virksomhet forlenge sykelønnsperioden. DFD har bare gjort unntak i de tilfeller hvor det er blitt påvist eller har vært overveiende sannsynlig at sykdommen har vært pådratt i tjenesten uten at det har foreligget forhold som kommer inn under begrepet tjenesteulykker eller hvor andre særlige forhold foreligger. Forlenget sykepermisjon med lønn har i slike tilfelle likevel ikke vært gitt med mer enn 3 måneder utover det som kan gis etter bestemmelsen her. Det må være overveiende sannsynlig at vedkommende innen denne perioden vil kunne gjenoppta arbeidet, og det må til søknaden vedlegges legeerklæring omkring denne sannsynlighet.

Arbeidstakeren har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager både under sykdom etter denne bestemmelse og etter § 24 nr. 3 ved yrkesskade. Dersom det ikke er direkte sammenheng mellom sykdommen og yrkesskaden, blir arbeidstakerens rettigheter under sykdom etter denne bestemmelse og rettighetene ved yrkesskade etter § 24 nr. 3 ikke samordnet.

[70] **Departementets kommentar:** Når arbeidstakeren har vært helt arbeidsfør i hele stillingen i 6 måneder sammenhengende siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har arbeidstakeren på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i nr. 1 første ledd.

Med helt arbeidsfør menes i utgangspunktet at arbeidet må ha vært gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier. Om arbeidet er gjenopptatt i samme grad som arbeidsavtalen tilsier, må vurderes konkret. Det er ikke noe krav til at den skriftlige arbeidsavtalen formelt er blitt endret.

Likestilt med fratreden er innvilgelse av uføretrygd fra folketrygden. Det er ikke til hinder for opptjening av ny sykelønnsrett at medlemmet mottar tjenestepensjon for den del av stillingen medlemmet har fratrådt.

I disse 6 månedene medregnes permisjoner med lønn, eventuelt sykefravær med lønn innenfor arbeidsgiverperioden(e), og ferieavvikling. Eventuelt sykefravær utover arbeidsgiverperioden vil avbryte opptjeningen og ny 6-månedersperiode må opptjenes.

Reglene for opptjening av ny rett til lønn under sykdom gjelder også arbeidstaker som gjenopptar arbeidet etter å ha hatt uførepensjon.

2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.[71] For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. [72]

   Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27[73], jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

---

[71] **Departementets kommentar:** Retten til lønn under sykdom opphører når ansettelsesforholdet i staten opphører, jf. HTA § 11 nr. 1 annet avsnitt. En arbeidstaker som har sagt opp sin stilling, eller som blir syk i oppsigelsestiden har dermed ikke krav på lønn under sykdom utover fratredelsesdagen. For tiden etter fratredelsen skal lønnen stanses fra statens side, mens sykepenger fortsatt vil bli utbetalt av NAV i henhold til folketrygdlovens regler.

Dersom arbeidstakeren sier opp for å gå direkte over i stilling i annen statsetat, skal likevel ikke vedkommendes rett til lønn under sykdom opphøre ved overgangen. Arbeidstakeren skal i slike tilfelle utbetales lønn under sykdom fram til den fastsatte fratredelsesdag, og slik at den nye stillingens lønn begynner å løpe fra den dagen vedkommende skulle ha tiltrådt stillingen. Avansement eller ansettelse i høyere stilling innen samme etat/virksomhet får tilsvarende virkning på sykelønnen.

[72] **Departementets kommentar:** Retten til lønn under sykdom for arbeidstakere i tidsbegrensede arbeidsforhold så som vikariater, fungeringer, engasjementer mv. gjelder bare så lenge ansettelsesforholdet i henhold til avtale med arbeidsgiver er forutsatt å vare. For arbeidstakere som har sagt opp sin stilling, vil retten opphøre ved utløpet av oppsigelsestiden. Etter denne tid må arbeidstakeren eventuelt sette frem krav overfor NAV.

[73] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen viser til ftrl. §§ 8-23 til 8-27 som regulerer adgangen til å benytte egenmelding ved sykdom. Retten til å levere egenmelding følger av folketrygdlovens regler, samt en eventuell virksomhetsspesifikk utvidet rett til egenmelding (jf. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv og ftrl. § 8-24).

Det kan bl.a. nevnes:

- For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet hos arbeidsgiveren i minst to måneder. Ved gjenansettelse innen to uker regnes tidligere arbeidsforhold med. Dersom et arbeidsforhold har vært avbrutt i mer enn to uker, kan egenmelding først benyttes etter at arbeidstakeren igjen har vært i arbeid i to måneder. Unntak fra denne regelen gjelder hvor avbruddet fra arbeidet skyldes bl.a. permisjoner knyttet til svangerskap og fødsel, jf. aml. § 12-1-12-5 og § 12-7, til adopsjon, jf. aml. § 12-5, og permisjoner i forbindelse med barns eller barnepassers sykdom, jf. aml. § 12-9.
- Minimumskravet i folketrygdloven (jf. § 8-24) gir mulighet for arbeidstakere til å dokumentere et sykdomstilfelle med egenmelding opptil tre sykedager (kalenderdager), inntil fire ganger i løpet av siste 12 måneder. Den enkelte virksomhet kan ha utvidet retten til egenmelding.

I ny IA-avtale oppfordrer organisasjonene virksomhetene til å videreføre ordningen med utvidet rett til egenmelding. KDD presiserer at alle arbeidsgivere har mulighet til å operere med utvidet egenmeldingsordning innenfor arbeidsgiverperioden (de første 16 kalenderdagene i et sykefravær), og at lovens bestemmelse kun er et minimumskrav (jf. PM-2018-28: Ny IA-avtale og anbefaling om utvidet egenmelding i staten). Arbeidsgiveren har plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis utvidet rett til å bruke egenmelding.

Forøvrig gjelder de samme betingelser som for arbeidstakere som leverer egenmelding i henhold til folketrygdlovens regler.

Ved nytt sykefravær i løpet av en arbeidsgiverperiode regnes tidligere fraværsdager uten legeerklæring med. Det er ikke adgang til å dokumentere sykefravær ved egenmelding igjen før arbeidet har vært gjenopptatt sammenhengende i 16 dager.
- Sykefravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille skal regnes som én egenmeldingsdag selv om vedkommende da vil ha hatt fravær over to kalenderdager, jf. ftrl. § 8-24.
- Er den syke arbeidsufør både på dager umiddelbart før og umiddelbart etter arbeidsfrie dager, medregnes de arbeidsfrie dagene når antall kalenderdager beregnes.
- Dersom en arbeidstaker i løpet av 12 måneder har hatt fire sykefravær eller flere uten å legge fram legeerklæring, kan arbeidsgiver bestemme at arbeidstakeren må dokumentere ethvert sykefravær med legeerklæring. Beslutningen om å ta fra en

4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert.[74] Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring[75], jf. folketrygdloven § 8-7.[76]

---

arbeidstaker helt eller delvis retten til å nytte egenmelding, skal tas opp til ny vurdering når det er gått 6 måneder.
- Egenmelding nyttes fra og med første hele fraværsdag.
- Dersom det er tvil om en delvis sykmeldt arbeidstaker skal tjenestegjøre hel eller del av hel arbeidsdag i den del av stillingen han ikke er sykmeldt fra, tas det kontakt med den legen som har sykmeldt vedkommende. For den del av stillingen arbeidstakeren er sykmeldt fra, kan vedkommende ikke tas inn igjen i tjenesten – helt eller delvis – uten at den legen som har sykmeldt vedkommende samtykker i det. Dette gjelder også evt. overtidsarbeid.
- Arbeidstakere som mottar arbeidsavklaringspenger for deler av stillingen kan etter avtale arbeide i en større del av stillingen. NAV vil i ettertid foreta avkorting i arbeidsavklaringspengene.

[74] **Departementets kommentar:** Dersom sykefravær ikke blir tilfredsstillende dokumentert kan retten til lønn under sykdom bortfalle. Før lønn under sykdom stoppes, skal arbeidsgiveren underrette arbeidstakeren om følgene av at fraværet er manglende dokumentert.

Framlagt sykemelding er tilfredsstillende dokumentasjon. Dersom NAV ikke godkjenner sykemeldingen, vil spørsmålet om refusjon bli en sak mellom arbeidsgiver og NAV. Arbeidstaker skal likevel ha lønn.

[75] **Departementets kommentar:** Ved forståelse av begrepet «legeerklæring» legges folketrygdlovens tolkning til grunn. I tvilstilfeller tas det kontakt med NAV.

[76] **Departementets kommentar:** Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljølovens bestemmelser et hovedansvar for å legge forholdene til rette for arbeidstakere som har problemer med arbeidet på grunn av sykdom eller yrkesskade. Folketrygdloven gir hjemmel for ulike typer bedriftsinterne tiltak for sykmeldte arbeidstakere. NAV kan gi veiledning i konkrete sykefraværstilfeller.

Det vises til sykefraværsoppfølging under SPH pkt. 7.3 Avtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen).

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

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. [77]
   Arbeidstaker[78] som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven[79], utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

---

[77] **Departementets kommentar:** Forutsatt at vilkårene for svangerskaps-/foreldrepenger etter folketrygdlovens bestemmelser er oppfylt, jf. ftrl. §§ 14-4 og 14-9, har arbeidstakeren rett til permisjon med full eller forholdsmessig lønn i permisjonsperioden.

Arbeidstaker har rett til svangerskapspermisjon med full eller forholdsmessig lønn fra det tidspunktet vedkommende må slutte i arbeidet, og fram til tre uker før fødselen.

Arbeidstaker har rett til foreldrepermisjon med full eller forholdsmessig lønn i 49 uker (eventuelt 59 uker med 80% lønn). Foreldrepermisjonen forlenges med 5 uker (7 uker ved 80% lønn) for hvert barn som fødes utover ett ved samme fødsel. Valget av dekningsgrad gjelder hele permisjonstiden og gjelder for begge foreldrene, jf. ftrl. § 14-9.

Ved tvil om en arbeidstaker fyller vilkårene for rett til lønnet permisjon i forbindelse med svangerskap eller fødsel, må det tas kontakt med NAV som arbeidstakeren tilhører.

Etter folketrygdlovens bestemmelser, jf. ftrl. § 14-6, må arbeidstakeren ha vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før stønadsperioden tar til. Den pensjonsgivende inntekten må på årsbasis svare til minst halvparten av grunnbeløpet.

Se ftrl. § 14-6 om hva som likestilles med yrkesaktivitet. Evt. spørsmål rettes til NAV som arbeidstakeren tilhører.

Uttak av foreldrepermisjon
Utgangspunktet er at foreldrepermisjonen løper sammenhengende, med mindre det

er innvilget utsettelse, se ftrl. § 14-10 siste ledd jf. § 14-11.

Foreldrepermisjonen må avvikles innen 3 år etter at barnet er født eller adoptert. Hvis det er dager arbeidstaker ikke har brukt opp, vil arbeidstaker miste dem.

Permisjonen regnes tidligst fra 12 uker før fødselen. Kvinnen må begynne foreldrepermisjonen seinest 3 uker før fødselen. Dette gjelder uavhengig av om hun har valgt 80% eller 100% lønn i permisjonstiden. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte retten til foreldrepermisjon i de siste 3 ukene før fødselen, eller barnet fødes før forventet termin, forkortes foreldrepermisjonstiden tilsvarende.

Dersom begge foreldre fyller vilkårene for rett til foreldrepenger, er 75 stønadsdager (15 uker) av stønadsperioden forbeholdt faren (fedrekvote) og 75 stønadsdager (15 uker) av stønadsperioden er forbeholdt moren (mødrekvote) jf ftrl § 14-12. De første 30 stønadsdagene (6 ukene) etter fødsel som er forbeholdt moren, inngår i mødrekvoten. Den resterende foreldrepermisjonsperioden står foreldrene fritt til å fordele seg imellom.

Fedrekvoten faller bort i den utstrekning den ikke benyttes av faren. Tilsvarende faller mødrekvoten bort i den grad den ikke benyttes av moren. Unntak fra bestemmelsene om obligatorisk fedrekvote følger av ftrl. § 14-12 tredje ledd. Det er NAV som kan gjøre unntak fra fedrekvoten. Foreldre som mener å kunne dokumentere forhold som kvalifiseres til unntak i medhold av loven, må selv søke NAV om dispensasjon fra denne.

Faren kan ta ut fedrekvoten uavhengig av de vanlige vilkårene for at far kan overta retten til foreldrepenger; nemlig at moren gjenopptar arbeidet, påbegynner eller gjenopptar studier på heltid eller er forhindret fra å ta seg av barnet fordi hun er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet. Tar faren ut fedrekvoten på et tidspunkt da moren ikke har gjenopptatt arbeidet, vil faren motta foreldrepenger, mens moren verken vil ha arbeidsinntekt eller krav på foreldrepenger. Det åpnes bare for at foreldrene kan være hjemme samtidig i 10 uker.

Fedre har selvstendig opptjeningsrett ved fødsel dersom moren etter fødselen går ut i arbeid, tar utdanning eller er syk. Det vises til ftrl. § 14-6, jf. § 14-10.

Dersom moren arbeider deltid etter fødselen, blir farens rett til lønn redusert tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Utgjør morens stillingsandel minst 75% av full arbeidstid, får likevel faren rett til lønn beregnet i forhold til sin egen stillingsandel. Dette gjelder ikke i fedrekvoten.

Fordeling av foreldrepermisjon
Se NAVs nettsider for nærmere informasjon om rettigheter ved svangerskap, fødsel, adopsjon:
Foreldrepenger og svangerskapspenger (nav.no)
Foreldrepenger (nav.no)

Utsatt foreldrepermisjon
Etter fødselen kan permisjonen utsettes dersom den som har rett til foreldrepenger eller barnet er innlagt i helseinstitusjon eller vedkommende er for syk til å ta seg av barnet. Se ftrl. § 14-11.

Dersom barnet er innlagt i helseinstitusjon, forutsettes det at den ansatte gjenopptar arbeidet dersom det ikke er grunnlag for permisjon med lønn etter HTA § 20.

Avvikling av lovbestemt ferie vil medføre utsettelse av foreldrepermisjon med lønn. Kun virkedagene, jf. ferieloven § 5 nr. 1, gir rett til utsettelse, dvs. at søndager og lovbestemte helge- og høytidsdager ikke gir rett til utsettelse.

Når foreldrepermisjon med lønn kan utsettes, må permisjonen være avsluttet før barnet er fylt tre år.

Dødfødsel/spebarnsdød
Departementet har bestemt at ved dødfødsel i den 22. svangerskapsuke eller senere, eller dersom barnet dør i foreldrepermisjonstiden, gis moren permisjon med lønn i inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49 (59) uker dersom barnet dør etter den 22. uken av foreldrepermisjonen. Eventuell foreldrepermisjon med lønn som er avviklet før barnet dør, medregnes ved beregningen av inntil 33 ukers permisjon som kan gis med lønn. Likevel slik at arbeidstaker etter dødsdatoen har rett til inntil 6 uker av den gjenværende

permisjonstiden på 49 (59) uker.

Ved dødfødsel eller spebarnsdød er forutsetningen for redusert dekningsgrad ikke lenger tilstede (jf. kjennelse fra RTV av 93/02472). En omgjøring av valgt dekningsgrad bør derfor godtas, forutsatt at en omgjøring ikke skjer så sent i permisjonen at den vil medføre en større utbetaling enn man ellers ville hatt krav på.

Dødfødsel før 22. svangerskapsuke regnes ikke som fødsel, men som abort. Fravær på grunn av abort blir regnet som vanlig sykefravær og reglene i HTA § 18, jf. HTA § 11, kommer til anvendelse.

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid
Departementet har bestemt at gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde sin lønn etter HTA § 11.

Dersom graviditeten fører til at kvinnen midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig å omplassere arbeidstakeren, har hun en utvidet rett til permisjon med lønn utover den permisjonen hun har rett til etter HTA § 19 nr. 1.

Bestemmelsen gjelder først når alle mulighetene for omplassering er uttømte, og/eller at det under enhver omstendighet vil medføre fare for arbeidstakeren eller fosteret å fortsette det ordinære arbeidet. Det må foreligge legeerklæring som bekrefter den risikoen det medfører å fortsette arbeidet under svangerskapet.

Nærmere retningslinjer og forskrifter fås ved henvendelse til Arbeidstilsynet.

Svangerskapskontroll
Aml. gir gravid arbeidstaker rett til fri fra arbeid med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll.

[78] **Departementets kommentar:** Med arbeidstaker menes både faste og midlertidig ansatte. Retten til permisjon med lønn etter HTA § 19, jf. HTA § 11, opphører ved arbeidsforholdets slutt.

2. Adopsjonspermisjon med lønn. [80]
   Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

For arbeidstakere i tidsbegrensede arbeidsforhold stopper lønnen fra det tidspunkt arbeidet skulle ha opphørt. Vedkommende må da henvises til NAV som vil utbetale eventuelle ytelser etter folketrygdloven.

[79] **Departementets kommentar:** Er betingelsene for å få permisjon med lønn etter HTA § 19 ikke oppfylte, har arbeidstakeren rett til permisjon uten lønn, jf. aml. §§ 12-1 – 12-12.

[80] **Departementets kommentar:** Forutsatt at vilkårene for foreldrepermisjon ved adopsjon etter folketrygdlovens bestemmelser er oppfylt, jf. ftrl. §§ 14-5 og 14-6, har arbeidstakeren rett til permisjon med full eller forholdsmessig lønn i inntil 46 uker (eventuelt 56 uker med 80 % lønn) ved adopsjon av barn under 15 år. Permisjonen forlenges med 5 uker (7 uker ved 80 % lønn) for hvert barn utover ett som adopteres samtidig.

Vilkårene for rettigheter ved adopsjon følger de samme regler som for fødsel.

Bestemmelsene gjelder ikke en arbeidstaker som tar imot fosterbarn, eller ved stebarnadopsjon.

Dersom adoptivbarnet dør i permisjonstiden, gis adoptivforeldrene til sammen permisjon med lønn i inntil 6 uker av den gjenværende del av permisjonen, jf. ftrl. § 14-9.

3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon. [81]
   Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

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

   Det utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

---

[81] **Departementets kommentar:** I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.

Denne omsorgspermisjonen må tas ut i forbindelse med fødselen. Permisjonen må være avsluttet senest 14 dager etter at moren er kommet hjem fra sykehuset. Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at faren kan være til stede en eller flere dager i forbindelse med selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren kommer hjem fra sykehuset.

Omsorgspermisjonen kommer i tillegg til de 10 ukene av foreldrepermisjonen som er forbeholdt faren etter HTA § 19 nr. 1. Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas etter reglene i aml. § 12-3. Dette gjelder ikke fosterforeldre, ved stebarnsadopsjon, eller hvis barnet er over 15 år.

4. Amming.[82]
   En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn[83] har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
5. Varsel.
   En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

---

[82] **Departementets kommentar:** En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag har rett til å beholde lønnen under nødvendig tjenestefri for amming inntil to timer pr. dag frem til barnet fyller to år. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag har rett til å beholde lønnen under nødvendig tjenestefri for amming inntil 1 time pr. dag frem til barnet fyller to år. Hvor mye tjenestefri den enkelte arbeidstaker har rett til må avgjøres konkret. Det er bare tiden som går med til amming og eventuell ekstra reisetid som kompenseres. Reisetid kompenseres derfor kun i de tilfeller den ansatte på grunn av amming, pådrar seg reisetid utover det ordinære. En arbeidstaker som arbeider mindre enn 2/3 arbeidsdag har rett til tjenestefri uten lønn for amming etter reglene i aml. § 12-8. Samme regler legges til grunn ved tjenestefri for amming når arbeidstakeren tar ut delvis permisjon.

[83] **Departementets kommentar:** Det er fastsatt en øvre grense for barnets alder på to år i denne bestemmelsen, men dersom en arbeidstaker ønsker tjenestefri for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødselen, bør arbeidsgiveren be om bekreftelse fra lege eller helseinstitusjon på at arbeidstakeren fortsatt ammer sitt barn.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg[84] for ett barn til og med 12 år[85], har rett til inntil 10 dager[86] permisjon med lønn pr. kalenderår[87] for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk[88]. Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn. Er arbeidstakeren alene[89] om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, internasjonale operasjoner, egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.[90]

---

[84] **Departementets kommentar:** For nærmere definisjon av begrepet "omsorg" i § 20, viser vi til folketrygdloven kapittel 9 og arbeidsmiljøloven (aml) § 12-9.

[85] **Departementets kommentar:** Retten til fri med lønn for å ha omsorg for syke barn under 12 år gjelder ut det kalenderåret barnet fyller 12 år.

[86] **Departementets kommentar:** Denne bestemmelse skal knyttes til aml § 12-9 (2), som forstås slik at en arbeidstaker har rett til fri i 10 av sine arbeidsdager i forbindelse med barn og barnepassers sykdom. Dette gjelder uansett hvordan den enkeltes arbeidstid er ordnet. Det skal med andre ord ikke legges til grunn forholdsmessige vurderinger hva gjelder arbeidstid.

- For arbeidstakere som arbeider hel dag enkelte dager i uken, avregnes det antall dager vedkommende faktisk har vært borte av vedkommendes arbeidsdager i perioden.

- For arbeidstakere som arbeider en del av hver ukedag, er det avgjørende hvor mange dager vedkommende har vært borte fra arbeidet, uansett arbeidstidens lengde disse dagene.

Dersom en arbeidstaker innehar 2 deltidsstillinger som hver for seg gir rett til permisjon, har arbeidstakeren likevel ikke krav på flere dager permisjon til sammen i de to stillinger pr. år enn det en arbeidstaker i hel stilling har. Arbeidsgiveren bør i

forbindelse med spørsmål om permisjon for deltidsansatte be om å få opplyst hvorvidt arbeidstakeren har annen deltidsstilling og om den ansatte eventuelt har hatt permisjon fra den stillingen og i tilfelle hvor mange dager.Vi viser også til kommentarene om nyansettelse i note 4.

Tjenestefri del av dag regnes i utgangspunktet som hel dag i relasjon til bestemmelsen. Dersom den ansatte ønsker å dele dagen mellom jobb og omsorg for syke barn, kan arbeidsgiver samtykke i mer fleksible løsninger ved at f.eks. fravær halv arbeidsdag eller mindre regnes som halv permisjonsdag. Det forutsettes at tjenesten tillater det og at det ikke skaper for store praktiske problemer for arbeidsgiver ved at det f.eks. må skaffes vikar så snart en ansatt ikke er på jobb. Den samlede permisjonstiden kan ikke overstige det antall arbeidsdager den ansatte har krav på etter bestemmelsen. Ordningen kan gjøres gjeldende både for heltids- og deltidsansatte. Dersom en arbeidstaker innehar to deltidsstillinger, har vedkommende ikke krav på flere dager permisjon enn det en arbeidstaker i full stilling har.

[87] **Departementets kommentar:** En arbeidstaker som skifter arbeidsgiver i løpet av kalenderåret, kan ikke kreve permisjon fra ny arbeidsgiver før arbeidstakeren har levert melding fra forrige arbeidsgiver om antall dager permisjon som allerede er tatt ut etter denne bestemmelsen.

Det er en forutsetning at fraværet er nødvendig for å ha omsorg for barnet. Arbeidsgiveren kan kreve at en arbeidstaker med hjemmeværende ektefelle godtgjør at ektefellen er forhindret fra å ha omsorg for barnet, f.eks. på grunn av egen sykdom.

[88] **Departementets kommentar:** Retten til permisjon med lønn grunnet sykt barn gjelder også når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk eller når barn må være hjemme fra barnehage/daginstitusjon som er stengt på grunn av sykdom. Videre vil det også være rett til permisjon med lønn når den som har det daglige tilsynet er forhindret fra å ha tilsyn med barnet fordi vedkommende følger et annet barn til utredning eller innleggelse i helseinstitusjonen. Hvis barnet på grunn av sykdom trenger oppfølging i form av legebesøk mv. selv om barnet ikke er sykt eller pleietrengende den aktuelle dagen, så vil arbeidstaker ha rett til permisjon med full lønn. Retten til permisjon med full lønn gjelder også fosterforeldre.

2. For barn under 18 år[91] med kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne[92] utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.

---

[89] **Departementets kommentar:** Etter ftrl. §§ 9-5 og 9-6 og aml. § 12-9 kan foreldre med delt samværsrett for små barn (under 12 år) etter avtale fordele retten til omsorgspenger forholdsmessig på hver av foreldrene basert på faktisk avtalt samværsrett, selv om den ene av foreldrene er alene om den daglige omsorgen for barnet. Ordningen vil bli praktisert ved at foreldrene avgir skriftlig erklæring til NAV om omsorgsfordelingen i henhold til samværsavtalen. NAV skal deretter utstede en erklæring til arbeidsgiver om fordeling av retten til omsorgspenger. Denne erklæring vil dermed også være avgjørende for den ansattes rett til omsorgspermisjon med lønn fra arbeidsgiver etter § 20.

[90] **Departementets kommentar:** Med begrepet «tilsvarende forhold» menes sykdomsforhold hos den som er avskåret fra å ha tilsynet med barnet, og ikke andre forhold som f.eks. at vedkommende i lengre perioder oppholder seg utenom hjemmet på grunn av arbeidsforholdet.

[91] **Departementets kommentar:** Retten til fri med lønn gjelder ut det kalenderåret barnet fyller 18 år.

[92] **Departementets kommentar:** Som kronisk syke eller funksjonshemmede regnes barn med sykdom eller funksjonshemming som medfører en markert økning av risikoen for at foreldrene får fravær fra arbeidet for å ta seg av barnet når det er sykt, jf. tilsvarende bestemmelse i ftrl. § 9-6. For å få utvidet rett til permisjon med lønn etter fellesbestemmelsenes § 11 på dette grunnlaget, må saken forelegges NAV til forhåndsgodkjenning.

Retten til permisjon med full lønn etter utvidet antall permisjonsdager gjelder uansett om det konkrete fraværet skyldes omsorgen for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn eller for andre barn under 12 år.

4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år[93] med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade[94], har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år[95] for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne, har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon[96] for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

---

[93] **Departementets kommentar:** Retten til fri med lønn for å ta omsorg etter bestemmelsen her gjelder ut det kalenderåret barnet fyller 18 år.

[94] **Departementets kommentar:** Retten til fri gjelder bare dersom den ansatte av hensyn til barnet må oppholde seg ved helseinstitusjon mens barnet er innlagt, eller er borte fra arbeidet i forbindelse med pleie av barnet i hjemmet i terminalfasen eller i andre kritiske perioder for barnet. Arbeidsgiveren kan kreve at nødvendigheten av at den ansatte oppholder seg ved helseinstitusjonen eller pleier barnet i hjemmet er godtgjort ved erklæring fra den institusjon/sykehusavdeling som har ansvaret for barnets behandling.

[95] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen er slik å forstå at arbeidstaker har rett til inntil 3 år permisjon med hel eller delvis lønn for det enkelte barn under 18 år. Rettigheten er den samme enten permisjonen er sammenhengende eller delt opp i perioder, slik at spredte permisjonsperioder legges sammen inntil 3-årsgrensen er nådd. Retten til permisjon med lønn opphører etter 3 år selv om arbeidstakeren har hatt delvis permisjon for å ta seg av barnet, f.eks. arbeidet 50 % og hatt 50 % permisjon med lønn. Når arbeidstakeren har hatt permisjon i 3 år for det enkelte barn, er rettighetene etter nr. 3 oppbrukt. Arbeidstaker opparbeider ikke nye rettigheter etter denne bestemmelse og må henvende seg til NAV. Etter folketrygdlovens bestemmelser kan det gis bedre rettigheter enn etter denne bestemmelsen. Arbeidstaker må selv henvende seg til NAV dersom ytelsene fra folketrygden overstiger det vedkommende har krav på fra statlig arbeidsgiver.

[96] **Departementets kommentar:** Retten til tjenestefri med lønn ved deltakelse på kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon gjelder innenfor rammene av nr. 3. Dersom en ansatt har mottatt lønn under permisjon i 3 år for

6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring[97] i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.

vedkommende barn, må arbeidstakeren henvises til NAV for eventuell ytterligere stønad.

[97] **Departementets kommentar:** Ved fravær utover 3 kalenderdager, må sykdommen dokumenteres med legeerklæring eller bekreftelse fra lege/helseinstitusjon på at barnet er syk. Sykefravær fra en arbeidsøkt som strekker seg over et døgnskille, skal regnes som én egenmeldingsdag.

7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn.[98]

   Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn[99], dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt.

   Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet.

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

   Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år[100]. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder[101]. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.

   Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.[102]

---

[98] **Departementets kommentar:** Foreldrene har til sammen rett til inntil 3 års omsorgspermisjon uten lønn i tillegg til den retten til tjenestefri med lønn som de har etter § 19 nr. 1 og 2. Det forutsettes at arbeidstakeren har opptjent rett til tjenestefri med lønn, jf. folketrygdlovens bestemmelser om rett til foreldrepenger, før vedkommende kan kreve omsorgspermisjon uten lønn. Det er en forutsetning at den fritid som gis skal nyttes til omsorg for barnet. Dersom arbeidstakeren tar annet arbeid hvor det samtidig er mulig å ha omsorg for barnet, f.eks. ved at vedkommende starter familiebarnehage e.l., vil det være forenlig med retten til permisjon etter denne bestemmelse.

Eventuell permisjon etter aml. § 12-5 (2) medregnes i permisjonstiden etter denne bestemmelsen.

Retten til 3 års permisjon uten lønn kan benyttes samtidig av foreldrene.

Arbeidsgiveren kan ved nyansettelse kreve at arbeidstakeren fremlegger bekreftelse fra tidligere arbeidsgivere på hvor mange år vedkommende har hatt permisjon uten lønn etter denne bestemmelsen.

Ferie i tilknytning til permisjon med lønn etter § 19 nr. 1 og 2 medregnes ikke i den rett foreldrene har til omsorgspermisjon etter denne bestemmelsen. Dette gjelder også avvikling av ferie som ligger mellom lønnet permisjon etter § 19 nr. 1 og 2 og ulønnet permisjon etter § 20 nr. 7, men ikke ferieavvikling i direkte forbindelse med annen omsorgspermisjon uten lønn. Arbeidstakere i virksomheter som har faste ferier, eller som stanser driften i deler av året, har ikke krav på å gjeninntre for den delen av året hvor driften er stanset. Dette innebærer bl.a. at ulønnet omsorgspermisjon ikke kan avbrytes i den delen av året hvor driften er stanset.

En arbeidstaker som ønsker å ta ut permisjon etter denne bestemmelsen må melde fra så snart som mulig til sin arbeidsgiver. Slik melding må foreligge senest 4 uker før permisjonen begynner. Arbeidsgiveren bør imidlertid godta kortere frist ved plutselige og uventede hendinger som arbeidstakeren ikke kunne ha forutsett.

[99] **Departementets kommentar:** Jf. aml. § 12-5 (2).

[100] **Departementets kommentar:** Permisjonene kan tas ut i forbindelse med foreldrepermisjon og/eller i tidsrommet inntil barnet fyller 12 år.

[101] **Departementets kommentar:** Det fremgår av bestemmelsen at en arbeidstaker ikke har rettskrav på å ta ut permisjonen sin som deltid eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Departementet vil likevel tilrå at arbeidstakerne får ta ut permisjon som deltid og/eller for kortere tidsrom enn 6 måneder, når hensynet til tjenesten gjør dette forsvarlig. Permisjonstiden er begrenset til 3 år også når arbeidstakeren blir gitt anledning til å ta ut permisjonen som deltid. Også deltidsansattes permisjonstid er begrenset til 3 år.

[102] **Departementets kommentar:** Arbeidstakers rett til omsorgspermisjon i 2 uker med lønn, jf. § 19 nr. 3, kommer i tillegg til retten til omsorgspermisjon uten lønn etter bestemmelsen her.

8. Arbeidstaker som pleier nærstående[103] i hjemmet i livets sluttfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste[104]

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.[105]

---

[103] **Departementets kommentar:** Som nærstående regnes ektefelle/samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre. Denne angivelsen er ikke uttømmende, men det er kun personer med nær familietilknytning til den syke som kan regnes som nærstående. I lønnen som utbetales, gjøres det fradrag for pleiepenger fra NAV dersom disse er innvilget for samme tilfelle. Arbeidstaker må fremlegge nødvendig dokumentasjon. Dersom flere arbeidstakere skal dele på pleien, har de 60 dager hver.

[104] **Departementets kommentar:** Foruten kommentarene i notene nedenfor vises det også til SPH pkt. 17.4.4.

[105] **Departementets kommentar:** Ferieavvikling med lønn og sykepermisjon med lønn anses som tjeneste ved opptjening av retten til tjenestefri med lønn.

Arbeidstaker som er fast ansatt i lavere lønnet stilling, men som er midlertidig ansatt i høyere lønnet stilling, skal ha utbetalt den høyere stillings lønn så lenge han ville hatt denne om han ikke var inne til militærtjeneste mv.

Får arbeidstakeren ny stilling mens han avtjener militærtjeneste mv., skal den nye stillings lønn utbetales fra den dagen arbeidstakeren ville ha tiltrådt om han ikke var inne til slik tjeneste.

En arbeidstaker som blir syk under militærtjeneste mv. beholder sin rett til lønn under tjenesten så lenge han ikke blir dimittert. Hvis han ved dimittering fortsatt er syk, vil han få lønn under sykdom etter reglene i § 18.

Retten til lønn under militærtjeneste mv. opphører ved arbeidsforholdets slutt. For arbeidstakere i tidsbegrensede arbeidsforhold stopper lønnen fra det tidspunktet arbeidet skulle ha opphørt.

2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.

   Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.[106]
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings lønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.[107]

---

[106] **Departementets kommentar:** Det er kun under førstegangstjenesten arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde skal utbetales 1/3 av den sivile lønnen. Ved tjeneste som ikke anses som førstegangstjeneste, skal også arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales full sivil lønn.

En arbeidstaker som forsørger en annen person i overveiende grad skal regnes som forsørger. Dersom det i et ekteskap/samboerforhold er barn som ikke forsørger seg selv, regnes begge som forsørgere av barna. Forsørgerforholdet må vurderes løpende, og det kan bli aktuelt med endringer i løpet av militærtjenesten.

Det skal gjøres trekk i den sivile lønnen når innkallingspapirene lyder på tjeneste i mer enn en uke (7 kalenderdager). Ektefelletillegg og barnetillegg inngår i begrepet «forsørgertillegg».

For deltidsansatte foretas det forholdsmessig fradrag i den sivile lønnen for de tillegg som er nevnt i dette punkt.

[107] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen omfatter også HV-befal.

Den sivile lønn og den militære grads/stillings hovedregulativlønn skal samordnes når innkallingspapirene lyder på tjeneste i mer enn en uke (7 kalenderdager).

Det skal ikke trekkes for noen av de tillegg befalet får utbetalt i forbindelse med militærtjenesten.

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

§ 22 Velferdspermisjoner

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon[108] med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

---

[108] **Departementets kommentar:** Vilkåret for å søke slik permisjon er at det foreligger viktige velferds- og omsorgsgrunner. Partene lokalt kan i egen personalpolitikk eventuelt livsfasepolitikk, omtale bruk av velferdspermisjon, for å sikre forutsigbarhet og likebehandling i virksomheten.

Velferdspermisjon med lønn innvilges etter vurdering i det enkelte tilfelle. Ved avgjørelsen må det tas hensyn både til de anførte permisjonsgrunner (f.eks. tilvenning til barnehage, skolestart, dødsfall, begravelse o.a.) og arbeidstakerens individuelle situasjon og behov (f.eks. familiesituasjon, omsorgsbyrde, helsetilstand og arbeidssituasjon o.a.).

Ordningen omfatter til sammen 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

Dagene kan tas ut som hele dager eller deler av dager, dersom arbeidstakeren selv ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom en arbeidstaker i virksomheten innehar deltidsstillinger som hver for seg gir rett til permisjon, har vedkommende likevel ikke krav på flere dager permisjon til sammen enn det en arbeidstaker i hel stilling har.

§ 23 Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning[109]

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.[110]

---

[109] **Departementets kommentar:** Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør, jf HTA § 9 nr. 7.

Når arbeidstaker som omfattes av gruppelivsordningen dør, skal arbeidsgiver sende melding til Statens pensjonskasse (SPK). SPK utbetaler ytelsen. Uansett beløpets størrelse skal for mye utbetalt lønn utover dødsdato ikke belastes oppgjøret fra SPK.

I de tilfeller umyndige er erstatningsberettiget, skal utbetaling til disse skje etter reglene i vergemålsloven.

Statens pensjonskasse publiserer årlig beregnet premie for gruppeliv på Min virksomhet på www.spk.no. Ansatte i staten fordelsbeskattes for gruppelivsordningen, og arbeidsgiver rapporterer premien på a-melding som naturalytelse – skattepliktig del av visse typer forsikringspremie slik at beløpet fremkommer på den enkeltes skattemelding.

Deltidsansatte fordelsbeskattes med full premie. For deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten, må de enkelte arbeidsgivere innbyrdes bli enige om hvem som skal føre opp premien på lønnsoppgaven, slik at arbeidstakeren ikke blir fordelsbeskattet med mer enn full premie.

For ansatte som har tjenestegjort bare en del av året, skal premien reduseres forholdsmessig. Premien skal avkortes etter antall påbegynte måneder delt på 12.

Premien for lærlinger er 50 % av full premie.

Det skal ikke beregnes feriegodtgjøring av ytelser ved dødsfall.

[110] **Departementets kommentar:** Dersom det er utbetalt erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke foretas utbetaling etter denne bestemmelsen, dersom loven gir høyere erstatning.

2. Når en arbeidstaker dør[111], utbetales de etterlatte[112] et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

---

[111] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen omfatter også deltidsansatte arbeidstakere og arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, jf. imidlertid § 23 nr. 7.

Arbeidstakere som er gått over på uførepensjon er i utgangspunktet ikke omfattet av hovedtariffavtalen. KDD har i Riksmeklingsmannens møtebok i tariffrevisjonen 2000 gitt tilsagn om at når en arbeidstaker dør innen 2 år etter overgang til 100 % uførepensjon fra SPK, skal de etterlatte ved dødsfall etter 1. mai 2000 utbetales ytelser etter bestemmelsene her.

Til etterlatte etter tjenestemenn som hadde ventelønn, utbetales et forholdsmessig beløp regnet etter samme prosent som ventelønnsbeløpet utgjør av stillingens lønn. Det innebærer at dersom arbeidstakeren hadde 66 % ventelønn (full ventelønn), skal de etterlatte utbetales et beløp svarende til 66 % av engangsbeløpet.

Til etterlatte etter pensjonister på pensjonistlønn og etterlatte etter «bistillingsinnehavere» skal det ikke utbetales ytelser etter bestemmelsene her. Etterlatte skal i disse tilfellene av arbeidsgiver utbetales lønn i 1 1/2 måned regnet fra dødsfallet. Beregningsgrunnlaget for pensjonister er ordinær lønn ved overgang til pensjoniststatus. I disse tilfeller vises det til skatteloven § 5-40 nr. 1, hvor etterlønn som overstiger 1 1/2 ganger folketrygdens grunnbeløp, regnes som inntekt.

Lærlinger er delvis omfattet av gruppelivsordningen, jf. særavtale for lærlinger pkt. 13.

Rimelige og nødvendige utgifter til advokatbistand kan helt eller delvis dekkes av Statens pensjonskasse også ved utbetaling av yrkesskadeerstatning etter hovedtariffavtalen i staten.

[112] **Departementets kommentar:** Den som er etterlatt på dødstidspunktet, har rett til erstatning etter denne ordningen. Det vises for øvrig til arveloven § 72 dersom det ikke er mulig å fastslå dødsrekkefølgen. Den etterlatte er ugjenkallelig begunstiget jf. fellesbestemmelsene § 2 nr. 8 og 9. Dersom den begunstigede etterlatte er siktet for

a. Ektefelle, registrert partner eller samboer: 14 G.[113]
b. Hvert barn under 25 år: 5 G.
c. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 2 G til hvert barn under 25 år.
d. Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. A og/eller B, utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, til sammen 4 G.[114]

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

å ha medvirket til eller har forvoldt dødsfallet, vil Statens pensjonskasse avvente utbetaling av engangsytelsen i henhold til bestemmelsen her i påvente av endelig straffedom. Blir den begunstigede dømt for å ha begått straffbare handlinger mot den forsikrede, kan retten til engangsytelse falle helt bort, jf. tilsvarende bestemmelse i forsikringsavtaleloven § 15-9. Beslutningen om dette må treffes av domstolen, eventuelt skifteretten.

[113] **Departementets kommentar:** Med definisjonen ektefelle legges til grunn den samme definisjon som yrkesskadeforsikringsloven har av ektefelle, jf. § 6-1 annet ledd i forskrift 21.12.1990 om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring. Dette innebærer at en person ikke lenger anses som ektefelle når det på dødsfallstidspunktet er avsagt dom for, eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse. Dette gjelder selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Hvem som regnes som samboere er definert i fellesbestemmelsene § 2 nr. 9.

Definisjonen har sitt utspring i tilsvarende bestemmelse i § 6-1 i forskrift 21.12.1990 om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring. I utgangspunktet er kravet at man skal ha levet sammen i ekteskapslignende forhold i mer enn 2 år. Kravet om registrering av felles bolig i Folkeregisteret er ment å være en sikringsbestemmelse for å kunne bekrefte et samboerforhold. I de tilfellene slik registrering foreligger vil det ubetinget kunne utbetales erstatning. Spørsmål vedrørende selve tolkningen av forskriften rettes til Justisdepartementets lovavdeling.

[114] **Departementets kommentar:** En person anses å ha vært vesentlig forsørget av avdøde dersom avdøde hadde fradrag i ligningen for forsørgelse av vedkommende.

3. [115]Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid[116] i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 4 G til dødsboet.
6. DFD fastsetter nærmere regler.

---

[115] **Departementets kommentar:** Ved vurdering av utbetaling av ytelser ved dødsfall etter § 23 legges følgende til grunn i de tilfeller arbeidstakeren har permisjon fra sin stilling på dødstidspunktet:

a. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør under permisjon som arbeidstakeren har krav på med hel eller delvis lønn etter HTA §§ 18, 19, 20, 21, 22 eller 24, eller som er gitt tjenestefri med lønn etter Hovedavtalen § 39, utbetales ytelse ved dødsfall etter reglene i § 23 nr. 2.

b. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør under omsorgspermisjon uten lønn som arbeidstakeren har krav på etter § 20 nr. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales ytelse ved dødsfall etter vanlige regler, jf. § 23 nr. 4.

c. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen 1 år etter påbegynt permisjon med eller uten lønn som arbeidstakeren ikke har krav på etter fellesbestemmelsene, eller dør innen 1 år etter at vedkommende er gitt tjenestefri uten lønn etter Hovedavtalen, utbetales ytelse ved dødsfall etter reglene i § 23 nr. 3. Dette gjelder også i de tilfeller slik permisjon gis umiddelbart etter at arbeidstakeren har hatt permisjon av den art som er nevnt under bokstav a ovenfor.

[116] **Departementets kommentar:** En arbeidstaker som i permisjonstiden starter egen virksomhet regnes for å ha ordinært lønnet arbeid. Dette gjelder selv om virksomheten eventuelt skulle gå med underskudd, eller vedkommende ikke tar ut lønn i virksomheten.

7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade[117] forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

   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.[118]

---

[117] **Departementets kommentar:** Foruten kommentarene nedenfor, vises det til Yrkesskadeforsikringsloven og PM-2003-13.

Statens pensjonskasse saksbehandler alle tilfeller av yrkesskader i staten. Den enkelte arbeidsgiver skal ikke selv utbetale utgifter/erstatning som følge av yrkesskade/-sykdom for ansatte i staten.

Arbeidsgiver skal nytte et eget skjema ved melding av yrkesskaden til Statens pensjonskasse.

Engangserstatningen anses som en ytelse som de etterlatte tilkommer og kan få utbetalt direkte til seg uavhengig av boets stilling eller selve booppgjøret.

Når det gjelder spørsmål om tredjemanns ansvar for arbeidsulykker, refusjonskrav mot skadevolder mv. vises til kommentarene til § 11.

Forsinkelsesrente, se siste note til bestemmelsen her.

Ved yrkesskade eller yrkessykdom som fører til medisinsk behandling, sykemelding i mer enn tre dager og/eller som kan gi rett til ytelser etter folketrygdloven, skal arbeidsgiver sende melding til NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratets blankett IA 13-07.05. Meldingen skal sendes inn snarest mulig og senest innen tre dager. Se ellers aml kapittel 5 om registrering og melding av arbeidsulykker.

Godkjent bruk av statens tjenestebiler i forbindelse med arbeidet anses som «i tjeneste».

2. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter[119] forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

Arbeidstaker som har tjenestefri med lønn etter hovedavtalen i staten § 38, anses for å være i tjeneste.

Tvil om det foreligger en yrkesskade/yrkessykdom, skal som utgangspunkt avgjøres etter samme retningslinjer som blir fulgt av Arbeids- og velferdsdirektoratet når det oppstår tilsvarende spørsmål etter lov om folketrygd kap. 13 «Yrkesskadedekning». Avgjørende for vurderingen er imidlertid en samlet vurdering av alle rettskilder som er relevante for den enkelte sak. Statens pensjonskasse kan muntlig eller skriftlig forelegge slike spørsmål direkte for Arbeids- og velferdsdirektoratet, slik at en eventuell utbetaling til de etterlatte kan skje snarest mulig etter ulykken. Dersom saken fortsatt er tvilsom, skal den forelegges for DFD. Likestillet med yrkesskade er i denne forbindelse skade påført ved overfall som er en direkte følge av tjenesten.

Av § 24 nr. 1 følger det indirekte at særreglene for militærpersoner mv. i ftrl. § 13-8 ikke får anvendelse. Dette medfører at man ved vurderingen av om det foreligger tjenesteulykke (yrkesskade) i relasjon til § 24 som hovedregel skal legge de samme kriterier til grunn for militært personell som for sivile arbeidstakere.

[118] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen om tjenestereise supplerer bestemmelsene i særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands som i § 12 har egen bestemmelse om forsikring på tjenestereiser. Særavtalen erstatter bestemmelsene i § 24 i de tilfellene hvor § 24 ikke kommer til anvendelse eller for utgifter som ikke kan hjemles i § 24, som f.eks. erstatning for skade og tap av reisegods mv., jf. særavtalen § 12 nr. 1.

[119] **Departementets kommentar:** § 24 nr. 2 gir arbeidstakeren rett til å få dekket utgiftene ved sykebehandling og helbredelse, samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. Bestemmelsen hjemler ikke rett til erstatning for tort og svie. Andre utgifter skal ikke dekke utgifter ved arbeid i hjemmet, men skal først og fremst dekke utgifter som er av en mer personlig karakter til hjelp, pleie og tilsyn med den skadelidte. Avgrensningen vil i utgangspunktet følge den samme avgrensning som gjelder for yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter. Det er en forutsetning at utgiftene ikke dekkes av annen offentlig eller privat ordning, f.eks. trygd, forsikring, kommunale

3. En arbeidstaker[120] som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.

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

   Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 5.
4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.[121] For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

---

hjelpetiltak mv. Avgrensningen av begrepet «andre utgifter» er presisert av Arbeidsretten, jf. Arbeidsrettens dom 24. april 2001.

Etterlatte etter arbeidstakere som dør på tjenestereiser, får i tillegg dekket utgiftene til transport av kisten tilbake til hjemstedet.

[120] **Departementets kommentar:** Arbeidstakeren har rett til full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager ved yrkesskade og under sykdom etter § 18 nr. 1. Dersom det ikke er direkte sammenheng mellom yrkesskaden og sykdommen, skal arbeidstakerens rettigheter ved yrkesskade etter denne bestemmelse og under sykdom etter § 18 nr. 1 ikke samordnes.

[121] **Departementets kommentar:** Bestemmelsen svarer til § 18 nr. 3 og det vises til kommentarene til den bestemmelsen.

5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade[122], utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning[123] tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

   Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales[124] i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
   a. Ektefelle[125], registrert partner[126], jf. § 2 nr. 8, eller samboer[127], jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav B).

---

[122] **Departementets kommentar:** De etterlatte er ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge bestemmelsen angir.

Hvor det ikke finnes etterlatte utbetales ingen erstatning etter denne bestemmelsen. I slike tilfeller vil boet kunne gis utbetaling i henhold til § 23 nr. 5.

[123] **Departementets kommentar:** Engangserstatning ved dødsfall som skyldes yrkesskade er 15 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). I tillegg vil § 23 om gruppelivsordning kunne gi rett til ytterligere erstatning, se HTA § 24 nr. 11.

[124] **Departementets kommentar:** HTA § 24 nr. 6 fastsetter hvem som er erstatningsberettigede etterlatte ved dødsfall som skyldes yrkesskade.

I de tilfeller umyndige er erstatningsberettiget, skal utbetaling til disse skje etter reglene i vergemålsloven.

[125] **Departementets kommentar:** Med definisjonen ektefelle legges til grunn den samme definisjon som yrkesskadeforsikringsloven har av ektefelle, jf. forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring § 6-1 annet ledd. Dette innebærer at en person ikke lenger anses som ektefelle når det på dødsfallstidspunktet er avsagt dom for, eller er gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse. Dette gjelder selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

[126] **Departementets kommentar:** Når det gjelder spørsmål om hvem som regnes som registrerte partnere, vises det til § 2 nr. 8.

[127] **Departementets kommentar:** Hvem som regnes som samboere er definert i § 2 nr. 9.

Definisjonen har sitt utspring i tilsvarende bestemmelse i forskrift 21.12.1990 om

b. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav A.
c. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget[128] av avdøde.

DFD fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G.[129] Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

   Beløpet beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
8. Ved varig medisinsk invaliditet[130] på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

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

---

standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring § 6-1. I utgangspunktet er kravet at man skal ha levet sammen i ekteskapslignende forhold i mer enn 2 år. Kravet om registrering av felles bolig i folkeregisteret er ment å være en sikringsbestemmelse for å kunne bekrefte et samboerforhold. I de tilfellene slik registrering foreligger vil det ubetinget kunne utbetales erstatning. Spørsmål vedrørende selve tolkningen av forskriften rettes til Justisdepartementets lovavdeling.

[128] **Departementets kommentar:** En person anses å ha vært vesentlig forsørget av avdøde dersom avdøde hadde fradrag i ligningen for forsørgelse av vedkommende.

[129] **Departementets kommentar:** Når Arbeids- og velferdsdirektoratet, eller de som er delegert myndighet, ikke fastsetter den ervervsmessige uførhetsgraden, fastsettes den i hvert enkelt tilfelle på grunnlag av lege/spesialisterklæring.

[130] **Departementets kommentar:** Med «varig medisinsk invaliditet» menes yrkesskade som kommer inn under ftrl. § 13-17 «Ménerstatning ved yrkesskade». Medisinsk invaliditet fastsettes i henhold til forskrift om ménerstatning ved yrkesskade gitt av Helse- og sosialdepartementet den 21.04.97. Nærmere opplysninger om dette kan fås ved henvendelse til NAV. Når den medisinske

9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G.

   Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.[131]

    Med virkning fra 1. november 1998 er deltidsansatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med ansatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidsansatte erstatning etter de samme regler som for heltidsansatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidsansatte på det tidspunkt.
11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23. [132]

    Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

---

invaliditetsgraden ikke er angitt eksakt, men angitt til f.eks. 20-30%, skal erstatningssummen beregnes ut fra det høyeste angitte prosentpoeng.

[131] **Departementets kommentar:** Ved vurdering av ytelser ved yrkesskade, skal en legge til grunn det regelverk (tariffavtale eller lov) som gjelder på det tidspunktet yrkesskaden/-sykdommen blir konstatert.

[132] **Departementets kommentar:** Den samlede utbetaling til etterlatte etter § 23 (Ytelser ved dødsfall – Gruppelivsordning) og § 24 (Ytelser ved yrkesskade) kan ikke overstige 18G.

Erstatning som utbetales etter nr. 5, 7, 8 og 9 skal ikke avkortes mot yrkesskadeerstatningen som utbetales etter ftrl. § 13-17 «Ménerstatning ved yrkesskade». Har skadevolder eller skadevolders forsikringsselskap allerede utbetalt

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter[133], utbetales erstatning etter lovens regler.

    Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

---

erstatning for skaden før det er foretatt erstatningsutbetaling etter Hovedtariffavtalen, avkortes erstatningen.

[133] **Departementets kommentar:** Spørsmål vedrørende lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter rettes til Statens pensjonskasse eller Justisdepartementets lovavdeling.

Beregning av forsinkelsesrente ved yrkesskadeerstatning.
Beregning av erstatning etter lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring skjer etter regler gitt i forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring. Der hvor forskriftene har regler for beregning av forsinkelsesrente skal disse anvendes, jf. forskriftenes §§ 2-1 annet ledd, 2-3, annet ledd og 6-2 siste ledd. Forskriften inneholder ikke regler for beregning av forsinkelsesrente når det gjelder ménerstatning og erstatning for tap i fremtidig inntekt. Rentespørsmålet må dermed løses etter reglene i forsinkelsesrenteloven (lov 17.12.1976 nr. 100). Krav om eventuell forsinkelsesrente fremmes overfor SPK.

Vilkår for forfall:
Forsinkelsesrenteloven § 2 regulerer fra hvilket tidspunkt forsinkelsesrenten begynner å løpe. Regelen om skriftlig påkrav får her anvendelse. Etter lovens § 2 annet punktum skal renten løpe fra én måned etter at fordringshaveren har sendt skyldneren skriftlig påkrav med oppfordring til å betale. Bestemmelsen må imidlertid forstås slik at forutsetningen for at renten skal begynne å løpe, er at kravet i tillegg er forfalt. Hovedregelen er at kravet anses forfalt til betaling på det tidspunkt skaden er oppstått. Krav på ménerstatning etter HTA § 24 nr. 8, anses forfalt når det foreligger tilstrekkelig grunnlag for å fastslå at skadelidte har fått varig medisinsk invaliditet på minst 15%. Kreves det ménerstatning på 2G eller høyere, kan dette tilleggskrav ikke anses forfalt før det foreligger tilstrekkelig grunnlag for å fastslå den nødvendige medisinske invaliditet for dette. I tillegg er det et vilkår for forfall at skadelidte overfor staten har fremlagt det materialet som er nødvendig for å kunne

fastslå at det foreligger varig medisinsk invaliditet på minst 15% eller eventuelt høyere. Endelig må staten ha fått noe tid på seg til å vurdere dette materialet. På den annen side kan det ikke være noe vilkår for forfall at NAV har fastsatt at det foreligger en varig skade med en viss uførhetsgrad.

Kravet må normalt være begrunnet og dokumentert så langt som mulig og det må i utgangspunktet kreves et bestemt beløp. I forhold til ménerstatning etter lovens § 8 nr. 6 tredje ledd, må det imidlertid være tilstrekkelig at det fremlegges dokumentasjon på at det foreligger varig medisinsk invaliditet på minst 15% eller eventuelt høyere. Dersom dokumentasjon på den medisinske invaliditet fremlegges, følger det av fellesbestemmelsene hvilket erstatningsbeløp skadelidte har krav på. Det kan da ikke være nødvendig at det nøyaktige beløp angis. Videre kan det heller ikke i forhold til betingelsen om påkrav kreves at NAV har fastsatt at det foreligger en varig skade med en viss uførhetsgrad.

Dersom skadelidte overfor arbeidsgiver fremlegger tilstrekkelig dokumentasjon for at det foreligger varig medisinsk invaliditet på minst 15 %, må det både i forhold til kravet om forfall og kravet om påkrav, tas utgangspunkt i det tidspunktet dette gjøres. Fra dette tidspunkt – med tillegg for nødvendig tid for arbeidsgiver til å vurdere dokumentasjonen – har skadelidte krav på renter av en ménerstatning på minst 1G. Såfremt skadelidte senere får aksept for at vedkommende har en medisinsk invaliditet som gir ham et krav på ménerstatning på f.eks. 2G, vil vedkommende ha krav på renter for forskjellen på erstatningen på 1G og 2G fra det tidspunkt det ble fremlagt tilstrekkelig dokumentasjon på at vedkommende hadde en så høy grad av medisinsk invaliditet.

Dersom dokumentasjon bare blir fremlagt overfor NAV, vil forsinkelsesrenten ikke begynne å løpe før NAV fastslår at skadelidte har tilstrekkelig medisinsk invaliditet. Konklusjonen kan imidlertid bli en annen dersom f.eks. Statens pensjonskasse direkte eller indirekte gir uttrykk for at det ikke er nødvendig med nærmere dokumentasjon fordi Statens pensjonskasse uansett vil følge NAVs avgjørelse og at Statens pensjonskasse derfor ikke selv vil vurdere dokumentasjonen.

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

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

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

For ansatte født i 1962 og tidligere gjelder følgende:

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

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

4.2.1 AFP 62–67 år

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

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

4.2.2 AFP 65–67 år

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

4.2.3 Avkortningsregler

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

4.2.4 Delpensjon

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

4.2.5 Særaldersgrenser

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

4.2.6 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.

4.2.7 Regulering

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

4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere

Offentlig tjenestepensjon er lovfestet i staten og er ikke gjenstand for tarifforhandlinger. AFP er derimot regulert i Hovedtariffavtalen kapittel 4.

Personer som er født i 1962 eller tidligere beholder AFP-ordningen i pkt. 4.2. For ansatte som er født i 1963 eller senere gjelder ny AFP-ordning slik den er fastsatt i pkt. 3 om AFP i avtalen inngått mellom Arbeids- og sosialdepartementet og hovedorganisasjonene den 3. mars 2018, med eventuelle endringer i AFP som gjøres i medhold av pkt. 12 i avtalen.

Dermed er disse årskullene omfattet av ny AFP-ordning og kan ta ut ny AFP fra og med 2025 når de blir 62 år.

4.4 Variable tillegg

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1962 eller tidligere, er tatt inn som vedlegg nr. 4.

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1963 eller senere, er tatt inn som vedlegg nr. 5.

5 Diverse

5.1 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil **2,8** mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av DFD.

5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (**sær**avtale om opplærings- og utviklingsmidler). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr **500,-** i brutto årslønn pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene sentralt og lokalt. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverket, særlig om gjennomføring av lokale forhandlinger.

Det avsettes **7** millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

Partene vil legge til rette for økt satsing på kompetanse for å utvikle og effektivisere staten, fremme et godt samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne, og mellom partene i virksomheten, slik at virksomhetene kan tilby attraktive arbeidsplasser.

Målrettede kompetanseutviklingstiltak og systematisk kunnskapsdeling er nødvendig for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes **20** millioner kroner for å bidra til:

A. Felles, sentrale forsknings-, utrednings- og kompetansetiltak

B. Søknadsbasert ordning der statlige virksomheter kan søke om kompetansemidler i henhold til sentrale retningslinjer

C. Lederopplæring i partssamarbeid og medbestemmelse.

Tiltak partene vil prioritere fastsettes i retningslinjer, jf. punkt 5.3.3.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

DFD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningene i punkt 5.3.1 og 5.3.2, og kan også i tariffperioden omdisponere midlene mellom disse. Partene evaluerer ordningene.

5.4 Omstilling og effektivisering i staten

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

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

Det avsettes 4 millioner kroner til omstillingsarbeid i staten. DFD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen og vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.5 Kompetansepolitikk

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at ansatte kan vedlikeholde og videreutvikle egen fagkompetanse. Det er sentralt for å beholde og rekruttere kompetente ansatte. Lokale parter skal drøfte kompetansepolitikken, som en del av virksomhetens personalpolitikk. Medarbeidersamtalen er en viktig arena for å diskutere individuell kompetanseutvikling.

5.6 Livsfasepolitikk

5.6.1 Om livsfasepolitikk

De lokale parter i den enkelte virksomhet skal drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å

- **beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse**
- **gjøre virksomheten konkurransedyktig**
- **sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider**
- **redusere sykefraværet**
- **se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov**
- **fremme et inkluderende arbeidsliv**

Livsfasepolitikken bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

5.6.2 Seniorpolitikk

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden. Medarbeidersamtalen er en viktig arena for å diskutere **bruken av** seniorpolitiske tiltak.

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

a. Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
b. De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. De lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele eller halve dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Det året man går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennom året.[134]

---

[134] **Departementets kommentar:** Det året man fratrer stillingen, må seniordagene tas ut forholdsmessig. For eksempel dersom man fratrer i juli, kan man ta ut

Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.

5.6.3 Reduksjon i undervisningen i statlige grunn- og videregående skoler

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.

Lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring i planfestet arbeidstid, dersom man ikke blir enige om noe annet.

5.7 Inn i tariffområdet

1. Ved overføring av ikke-statlige virksomheter til det statlige tariffområdet er de sentrale parter enig om at det er viktig å komme inn tidlig i prosessen for å få oversikt over de aktuelle spørsmål som er knyttet til overføringen. Mottakende arbeidsgiver må særlig merke seg pkt. 2-4.
2. De arbeidstakere som blir overført omfattes av hovedtariffavtalene, hovedavtalen, sentrale særavtaler og andre relevante lokale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre DFD og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.
3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre inneholde opplysninger om at hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.

halvparten av de avtalte antall seniordager. Dersom man arbeider ut hele året, kan man ta ut seniordagene når det passer og etter avtale med arbeidsgiver.

4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varselet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjonen/e er medlem av.
5. Den enkelte arbeidstaker skal innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder).
6. Ingen skal ved innplassering gå ned i lønn. Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Ved overføring nevnt under punkt 1 foretas drøftelser om innplassering på hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale mv., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom DFD og hovedsammenslutningene.

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

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

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

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med statsansatteloven § 11 (6) og hovedtariffavtalen/særavtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med statsansatteloven § 11 (6), samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med statsansatteloven § 11 (6).

3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 17 og 18. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

5.9 Likestilling

Partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.

6 Avtalefestet ferie

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

1. Avtalefestet ferie i staten[135] utgjør 5 virkedager[136] og innebærer forskuttering av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som en alminnelig ordning, skal disse dagene gå til fradrag i de avtalefestede dagene. Ferie etter ferieloven, jf. § 5 nr. 1, og avtalefestet ferie skal til sammen utgjøre 30 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år gjelder i tillegg, jf. ferieloven § 5 nr. 2.

---

[135] **Departementets kommentar:**

Rett til avtalefestet feriefritid:
HTA pkt. 6 nr. 1 medfører at arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter avtalen, uavhengig av opptjening av feriepenger.

Rett til feriepenger under avvikling av avtalefestet feriefritid:
Når det gjelder rett til feriepenger/lønn under avvikling av de avtalefestede feriedagene, avhenger dette på vanlig måte av at feriepenger er opptjent. For å ha rett til feriepenger for alle de avtalefestede feriedagene, kreves full opptjening i opptjeningsåret forut for ferieåret. Dersom arbeidstakeren har delvis opptjening, tilkommer vedkommende bare en forholdsmessig andel feriepenger.

Vi minner ellers om regelen i ferieloven § 5 nr. 5 som fastsetter at en arbeidstaker uten full opptjening kan motsette seg avvikling av feriefritid og tilleggsfritid i den utstrekning rett til feriepenger for ferieperioden ikke er opptjent, med mindre virksomheten innstiller driften helt eller delvis. Denne regelen må gis tilsvarende anvendelse for den avtalefestede ferien, slik at arbeidstakere uten full opptjening kan velge ikke å avvikle feriefritid som nevnt.

Avtalefestet ferie er ikke «restferie» etter ferieloven § 7 nr. 2. Denne lovbestemmelsen kan derfor ikke benyttes for å kreve avvikling av avtalefestet ferie. Tidspunktet for avvikling av den avtalefestede ferien reguleres av ferieloven § 6 nr. 1 første ledd, § 6 nr. 2 første ledd og § 6 nr. 3. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret og slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette kan oppnås ved at arbeidstakeren benytter deler av sin vanlige restferie sammen med den avtalefestede ferien.

Det vises for øvrig til at de sentrale parter oppfordrer lokale arbeidsgivere og tillitsvalgte til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til effektiv

2. Dersom den avtalefestede ferien deles, kan arbeidstakeren bare kreve fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Den alminnelige prosentsatsen for feriepenger[137] skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres[138] helt eller delvis til neste ferieår.

---

tjenesteproduksjon og et godt servicetilbud til publikum blir ivaretatt, f.eks. ved at avtalefestet ferie tas i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påske-, jule- og nyttårshelgen.

Feriepengegrunnlaget etter innføring av avtalefestet ferie:
Bestemmelsene om avtalefestet ferie skal i hovedsak følge ferielovens system. Dette medfører at feriepenger som utbetales i ferieåret, i sin helhet ikke skal inngå i feriepengegrunnlaget for neste ferieår. Det skal således heller ikke beregnes feriepenger av den tariffavtalte delen av feriepengene, jf. bestemmelsen i ferieloven § 10 nr. 1 annet ledd bokstav a for de lovfestede feriepengene.

[136] **Departementets kommentar:** Virkedagsbegrepet: På samme måte som ferieloven, benytter avtalen begrepet virkedager. Virkedagsbegrepet er regulert i ferieloven § 5 nr. 1 og omfatter alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker (lørdager, «blankdager» osv.), regnes som feriefritid og går til fradrag i antall feriedager.

[137] **Departementets kommentar:** Prosentsatsen for feriepenger etter innføring av avtalefestet ferie: Ferieåret følger etter ferieloven § 4 kalenderåret. Opptjeningsåret for feriepenger er det forutgående kalenderår. HTA pkt. 6 nr. 3 fastsetter at feriepengene skal utgjøre 12 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere over 60 år, med rett til ekstraferie på 6 virkedager etter ferieloven § 5 nr. 2, skal prosentsatsen forhøyes med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3 første og annet ledd.

[138] **Departementets kommentar:** Overføring av avtalefestet feriefritid til neste ferieår: HTA pkt. 6 nr. 4 åpner for at avtalefestet ferie kan overføres til neste ferieår. Denne overføringsadgangen kommer i tillegg til den lovfestede overføringsadgang

5. For skiftarbeidere[139] gjelder at den avtalefestede ferien tilpasses lokalt, slik at den utgjør 4 arbeidede skift.
6. For arbeidstakere i statlige grunnskoler og statlige videregående skoler anses avtalefestet ferie avviklet i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai **2026** og gjelder til og med 30. april **2028**.

8 Rettstvist

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

---

etter ferieloven § 7 nr. 3 første ledd.

Overføringen krever skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Se for øvrig ferielovens hovedregel om at feriefritiden skal avvikles i løpet av ferieåret, jf. ferieloven §§ 1 og 5 nr. 1 og 2. I tillegg gjelder ferieloven § 7 nr. 3 annet ledd.

Den avtalefestede ferien skal ellers behandles likt med lovfestet ferie, med hensyn til overføring av feriedager til det påfølgende ferieår og eventuell utbetaling av feriepenger (lønn).

[139] **Departementets kommentar (likelydende i alle HTA i staten):** Spesielt for skiftarbeidere: HTA pkt. 6 nr. 5 bestemmer at for skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette utgjør 4 arbeidede skift. For definisjon av skiftarbeid vises til aml. §§ 10-1 og 10-4. Ordningen gjelder ikke arbeidstakere som arbeider i turnusordninger.

Spesielt om avtaler vedrørende gjennomsnittsberegning av arbeidstid: For arbeidstakere med avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter aml. § 10-5, medfører ordningen med avtalefestet ferie i staten en reduksjon på inntil 7,5 timer pr. feriedag. Det forutsettes at lokale arbeidsavtaler revideres i samsvar med dette.

9 Protokolltilførsler

Nr. 1 Forhandlinger om tilbakeføring av ledere på statens lederlønnssystem til hovedtariffavtalen

Partene er enige om å ta opp forhandlinger høsten 2026, jf. HTA pkt. 1.3, om tilbakeføring av stillinger på Statens lederlønnssystem til hovedtariffavtalen, samt nødvendige endringer av tekst i hovedtariffavtalen. Tilbakeføring forutsetter at staten og hovedsammenslutningene er enige.

Nr. 2

For undervisningspersonalet i statlige grunn- og videregående skoler inngås det tilpasningsavtale til fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen for tariffperioden der dette er nødvendig på grunn av disse skolenes egenart.

Nr. 3 Partssammensatt arbeidsgruppe om livsfasepolitikk

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på hvordan livsfasepolitikken kan tilpasses nåværende og fremtidige utfordringer, som beskrevet i perspektivmeldingene, og behovet for å stimulere senioransatte til å stå lengre i arbeid i tråd med intensjonene i pensjonsreformen. En god livsfasepolitikk anerkjenner at den enkelte ansattes karriere består av mange ulike faser, fra det å være ny i arbeidslivet til å ha omsorg for små barn, pleietrengende foreldre eller være eldre arbeidstaker. Gruppen skal blant annet vurdere muligheten for omdisponering av eksisterende rettigheter (seniordager, velferdspermisjon mv.) og andre tilretteleggingstiltak som er egnet til å fremme en god livsfasepolitikk.

Arbeidet ferdigstilles innen 1. januar 2028. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for arbeidet.

Nr. 4 Partssammensatt råd for likestilling, inkludering, mangfold og integrering

Partene er enig om å etablere et partssammensatt råd som skal følge med på og diskutere status, og foreslå eventuelle tiltak for økt likestilling, inkludering, mangfold og integrering i det statlige tariffområdet. Rådets arbeid skal basere seg på allerede tilgjengelig kunnskapsgrunnlag. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for rådet.

Nr. 5

Endringene i Del 6 Avtalefestet ferie, er av redaksjonell karakter og medfører ingen materielle endringer i forhold til teksten i HTA 2016-2018.

Nr. 6 Ny lønnsplan for politietaten pr. 1.1.2027

Partene er enige om at overgang fra gammel stillingskode med lønnsstige til ny stillingskode med lønnsstige som følge av omlegging til ny lønnsplan, ikke innebærer at arbeidstaker starter på nytt i lønnsstigen. Ny lønnsplan medfører heller ingen endringer i hvilke ledere som er omfattet av statens lederlønnssystem (SLS).

Nr. 7

Partene er enige om å sette ned et partssammensatt arbeid for å se på problemstillinger knyttet til bruk av hjemmekontor i staten. Arbeidet ferdigstilles innen 1. januar 2028. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for arbeidet.

Nr. 8 Gjennomgang av stillingskodesystemet

Det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for å gjennomgå helheten i stillingskodesystemet i staten. Gjennomgangen skal bygge videre på det partssammensatte arbeidet som ble gjort som oppfølging av protokolltilførsel 5 for tariffperioden 2022-2024, herunder omforente prinsipper for arbeidet den gangen. Arbeidet skal dessuten ikke medføre at flere ansatte kommer på koder med stige. Arbeidet skal heller ikke medføre at flere ansatte får særaldersgrenser.

Arbeidet skal være gjennomført innen 1. november 2027.

Nr. 9 Protokolltilførsel om gjennomgang av HTA pkt. 2.7.2

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gå gjennom HTA pkt. 2.7.2 og bruken av den. Gruppen skal særskilt innhente erfaringer med varslings- og orienteringsplikten.

Vedlegg 1: Lønnsplan

Lønnsplan 58 pr. 1. mai 2026

Stillingskoder

Lønnsplan Stillingskode		Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
3.1 – GJENNOMGÅENDE STILLINGER			
90.100		LEDERSTILLINGER	
	1072	Arkivleder	
	1054	Kontorsjef	
	1056	Økonomisjef	
	1055	Personalsjef	
	1058	Administrasjonssjef	
	1057	Informasjonssjef	
	1407	Avdelingsleder	
	1059	Underdirektør	
	1211	Seksjonssjef	
	1477	Regiondirektør	
	1060	Avdelingsdirektør	
	1061	Assisterende direktør	
	1062	Direktør	
	1538	Fagdirektør	
	0214	Rektor	
90.103		SAKSBEHANDLER	
	1063	Førstesekretær	Lang
	1065	Konsulent	Lang
	1408	Førstekonsulent	Kort

	1363	Seniorkonsulent	
90.201		KONTORSTILLINGER	
	1068	Fullmektig	Lang
	1069	Førstefullmektig	Lang
	1070	Sekretær	Lang
	1409	Sekretær	
	1433	Seniorsekretær	
	1071	Kontorleder	
90.205		BIBLIOTEKAR	
	1073	Bibliotekfullmektig	Lang
	1410	Bibliotekar	Lang
	1515	Spesialbibliotekar	
	1077	Hovedbibliotekar	
90.207		BETJENT	
	1078	Betjent	Lang
	1079	Førstebetjent	
90.208		SJÅFØR	
	1081	Sjåfør	Lang
	1180	Sjåfør	Lang
90.301		INGENIØR	
	1411	Avdelingsingeniør	Lang
	1084	Avdelingsingeniør	Kort
	1275	Ingeniør	Lang

	1085	Avdelingsingeniør	Kort
	1083	Ingeniør	
	1087	Overingeniør	
	1181	Senioringeniør	
	1088	Sjefingeniør	
90.302		TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER	
	1089	Teknisk assistent	Lang
	1090	Tekniker	Lang
	1091	Tekniker	
90.303		ARKITEKT	
	1092	Arkitekt	Kort
	1093	Avdelingsarkitekt	
	1094	Overarkitekt	
	1182	Seniorarkitekt	
	1095	Sjefarkitekt	
90.309		TEKNISK LABORATORIEPERSONELL	
	1096	Laboratorieassistent	Lang
	1097	Laborant	Lang
	1098	Laborantleder	
90.312		GRAFISK DESIGN	
	1104	Fotoleder	
90.400		FORSKER	
	1109	Forsker	Kort

	1108	Forsker	Lang
	1110	Forsker	
	1183	Forsker	
	1111	Forskningssjef	
Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.			
90.410		FORSKNINGSTEKNIKER	
	1511	Forskningstekniker	Lang
	1512	Forskningstekniker	
	1513	Seniorforskningstekniker	
	1514	Ledende forskningstekniker	
90.500		RÅDGIVERSTILLINGER	
	1434	Rådgiver	
	1364	Seniorrådgiver	
	1220	Spesialrådgiver	
90.510		PROSJEKTLEDER	
	1113	Prosjektleder	
90.520		UTREDNINGSLEDER	
	1114	Utredningsleder	
90.522		SPESIALREVISOR	
	1224	Spesialrevisor	

90.600		ARBEIDERSTILLINGER	
	1115	Hjelpearbeider	Lang
	1116	Spesialarbeider	Lang
	1117	Fagarbeider	Lang
	1203	Fagarbeider m/fagbrev	Lang
90.610		ARBEIDSLEDERSTILLINGER	
	1118	Arbeidsleder	
	1119	Bas	
	1120	Mester	
90.611		INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.	
	0676	Inspektør	
	1499	Seniorinspektør	
90.701		KJØKKENPERSONALE	
	1184	Kokk	Lang
	1122	Førstekokk	Lang
	1123	Assisterende kjøkkensjef	
	1124	Kjøkkensjef	
90.702		HUSHOLDSPERSONALE	
	1125	Husholdsassistent	Lang
	1126	Husholdsbestyrer	Lang
	1127	Husholdsleder	
	1128	Husøkonom	
90.703		RENHOLDSPERSONALE M.V.	

	1129	Renholdsbetjent	Lang
	1130	Renholder	Lang
	1131	Tøyforvalter	
	1132	Renholdsleder	
90.801		SOSIALSEKRETÆR, SOSIALKURATOR	
	1185	Spesialutdannet sosionom	Lang
	1173	Klinisk sosionom	Lang
90.805		STATLIGE BARNEHAGER	
	0829	Barnehageassistent	Lang
	0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang
	0947	Førskolelærer	Lang
	1307	Pedagogisk leder	
	0948	Styrer	
90.810		BEDRIFTSHELSETJENESTE	
	0790	Bedriftssykepleier	
	1282	Bedriftsfysioterapeut	
	0791	Bedriftslege	
	0792	Bedriftsoverlege	
90.811		TANNHELSETJENESTEN	
	1533	Tannpleier	Lang
	1545	Tannhelsesekretær	Lang [2)]
[2)] Merknad: Ved tilsetting i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.			

90.812		LEGESTILLINGER	
	0773	Lege	
	0205	Spesiallege	
	0207	Overlege	
90.813		TANNLEGESTILLINGER	
	0787	Spesialtannlege	
	1301	Overtannlege	
	1395	Rådgivende overtannlege	
	1015	Instruktørtannlege	
	1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning	
	1260	Avdelingstannlege	
90.814		PSYKOLOGSTILLINGER	
	0794	Psykolog	
	1304	Psykolog m/godkjent spesialitet	
	0795	Spesialpsykolog	
	0796	Sjefpsykolog	
90.850		TEKNISK DRIFT OG VAKT- OG RESEPSJONSTJENESTE MV.	
	1215	Sikkerhetsbetjent	Lang
	1216	Driftsoperatør	Lang
	1136	Driftstekniker	
	1137	Driftsleder	
	1517	Resepsjonsvakt	Lang
	1336	Sikkerhetsvakt	Lang
	1337	Vaktførstebetjent	

	1338	Vaktleder	
90.910		UNGE ARBEIDSTAKERE, LÆRLINGER, ASPIRANTER	
	1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	kr 306 400
		mellom 17 og 18 år	kr 325 200
	1362	Lærling	lønn i prosent av beregningssats [1)]
	1429	Aspirant	kr 385 200
	1446	Lærekandidat	lønn i prosent av beregningssats [1)]
[1)] Beregningssats: kr 453 600			
3.2 – HØYESTERETT			
91.001		DIVERSE STILLINGER	
	1142	Protokollsekretær	
	1312	Utredningsleder	
3.3 – REGJERINGSADVOKATEMBETET			
91.002		ADVOKAT	
	0257	Advokatfullmektig	
	0258	Advokat	
	1478	Advokat med møterett for Høyesterett	
3.4 – DEPARTEMENTENE, RIKSREVISJONEN, SIVILOMBUDET			
00.101		LEDERSTILLINGER	

	0008	Byråsjef	
	1217	Underdirektør	
	1218	Avdelingsdirektør	
00.102		SPESIALSTILLINGER	
	1221	Lovrådgiver JD	
	1222	Lovrådgiver FIN	
	1365	Informasjonssjef	
	1436	Rådgiver	
	1535	Kommunikasjonssjef	
	1536	Folkerettsrådgiver UD	
	1539	Fagdirektør	
	1554	Avdelingssjef hos Sivilombudet	
3.5 – LØNNSPLANER – DEPARTEMENTSOMRÅDER			
FINANSDEPARTEMENTET			
		SKATTEETATEN	
02.200		DIVERSE STILLINGER	
	0037	Likningsrevisor	
	1223	Skatterevisor	
	1413	Skattejurist	
	1501	Seniorskattejurist	
	1516	Seniorrevisor	
		TOLLETATEN	
02.310		DIVERSE STILLINGER	
	0046	Tollbetjent	Lang
	1225	Tollinspektør	Lang

	0050	Førstetollinspektør	
	0052	Tollrevisor	
	0053	Tolloverinspektør	
	1279	Seksjonsleder	
	1280	Avdelingssjef	
FORSVARSDEPARTEMENTET			
		FORSVARET	
05.100		YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL	
	0139	Fenrik	Kort
	1556	Løytnant II	Kort
	0141	Løytnant	Kort
	1519	Kaptein / Rittmester / Kapteinløytnant	Lang
	1557	Kaptein / Rittmester / Kapteinløytnant II	Kort
	1520	Major / Orlogskaptein	
	1558	Major / Orlogskaptein II	Lang
	1521	Oberstløytnant / Kommandørkaptein	
	1522	Oberst / Kommandør	
	1523	Brigader / Flaggkommandør	
	1524	Generalmajor / Kontreadmiral	
	1525	Generalløytnant / Viseadmiral	
05.101		BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER	
	1560	Kadett	Kort
	1561	Visekorporal / Vingsolda t/ Visekonstabel	Kort
	1562	Visekorporal kl. 1 / Ledende vingsoldat / Konstabel	Kort
	1563	Korporal / Ledende konstabel	Lang
	1559	Korporal / Ledende konstabel II	Kort

	1564	Sersjant, Kvartermester	Kort
	1565	Seniorsersjant / Seniorkvartermester	Kort
	1566	Oversersjant / Vingsersjant / Skvadronmester	Lang
	1579	Oversjersant / Vingsersjant / Skvadronmester II	Kort
	1567	Stabssersjant / Flottiljemester	Kort
	1580	Stabssersjant / Flotiljemester II	Kort
	1568	Kommandérsersjant / Orlogsmester	
	1581	Kommandérsersjant / Orlogsmester II	Lang
	1569	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.128		INTERNASJONALE OPERASJONER	
	1226	Vervet (menig, korporal)	
	1451	Spesialmedarbeider	
	1228	Fenrik	
	1230	Løytnant	
	1526	Kaptein / Rittmester / Kapteinløytnant	
	1450	Internasjonal rådgiver	
	1527	Major / Orlogskaptein	
	1528	Oberstløytnant / Kommandørkaptein	
	1529	Oberst / Kommandør	
	1530	Brigader / Flaggkommandør	
	1570	Visekorporal / Vingsoldat / Visekonstabel	
	1571	Visekorporal kl. 1 / Ledende vingsoldat / Konstabel	
	1572	Korporal / Ledende konstabel	
	1573	Sersjant / Kvartermester	
	1574	Seniorsersjant / Seniorkvartermester	

	1575	Oversersjant / Vingsersjant / Skvadronmester	
	1576	Stabssersjant / Flottiljemester	
	1577	Kommandérsersjant / Orlogsmester	
	1578	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.200		FORSYNINGSTJENESTE	
	0160	Terminalbetjent	Lang
	0161	Maskinfører	Lang
	0170	Inspektør	Lang
	0165	Lagerbetjent	
	0164	Lagerkontrollør	
	0162	Maskinsjef	
	0163	Lagerleder	
	0166	Transportleder	
	0168	Lagersjef	
	0169	Skipsfører	
	0171	Førsteinspektør	
05.206		TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE	
	1283	Mekaniker u/fagbrev	Lang
	1284	Mekaniker m/off. fagbrev	Lang
	0173	Driftsplanlegger	
	0179	Driftsassistent	
	0176	Kvalitetsleder	
	0174	Verkstedsleder	
	0175	Driftskoordinator	
05.210		DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE	

	1285	Vedlikeholder u/fagbrev	Lang
	1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	Lang
05.216		SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE	
	0184	Sambandsleder	
	0185	Varslingsleder	
	1145	Radioleder	
	0186	Varslingskontrollør	
05.221		VAKT – BRANN – HAVARI	
	0187	Vaktbetjent	Lang
	0188	Brannkonstabel	Lang
	0688	Lufthavnbetjent	Lang
	0189	Brannmester	
	0190	Overbrannmester	
05.230		HELSETJENESTEN	
	1281	Klinikksjef	
	0204	Garnisonstannlege	
		VOKSENOPPLÆRINGEN	
05.236		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1187	Undervisningsinspektør	
05.240		UNDERVISNINGSSTILLINGER	
	0229	Hovedlærer	
		SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET	

05.245		DIVERSE SIVILE STILLINGER	
	0226	Redaksjonssjef	
	0228	Redaktør	
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET			
		DOMSTOLENE	
08.010		DOMMERFULLMEKTIG	
	0247	Dommerfullmektig	
		PÅTALEMYNDIGHETEN	
08.120		STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT	
	0253	Statsadvokat	
	0254	Førstestatsadvokat	
		DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET	
08.130		KRIGSADVOKAT, GENERALADVOKAT	
	1541	Førstekrigsadvokat	
	0256	Generaladvokat	
		SYSSELMESTEREN	
08.150		DIVERSE STILLINGER	
	0259	Sysselmesterbetjent	Kort
	1209	Sysselmesterbetjent	Kort
	0260	Sysselmesterførstebetjent	
	1268	Miljøvernsjef	
	1169	Sysselmesteroverbetjent	
	0261	Ass. sysselmester	
	0262	Sysselmester	

		JORDSKIFTERETTENE	
08.160		DIVERSE STILLINGER	
	1551	Jordskiftedommerfullmektig	
	0455	Jordskiftedommer	
	1467	Jordskifterettsleder	
		KRIMINALOMSORGEN	
08.200		STRAFFEGJENNOMFØRING	
	0281	Miljøassistent	Lang
	1201	Miljøterapeut	Lang
	0808	Miljøterapeut	Lang
	0264	Fengselsbetjent	Lang
	0269	Fritidsleder	
	0265	Fengselsførstebetjent	
	1542	Fengselsoverbetjent	
	0266	Fengselsinspektør	
08.201		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	0272	Driftssjef	
	1502	Ass. fengselsleder	
	1503	Ass. friomsorgsleder	
	1453	Friomsorgsleder	
	1452	Fengselsleder	
08.202		DIVERSE STILLINGER	
	0275	Verksbetjent	Lang
	0279	Gårdsfullmektig	

	0278	Underverksmester	
	1415	Verksmester	
		POLITIETATEN **Lønnsplanene for politietaten er gjeldende til og med 31.12.2026**	
08.305		POLITISTILLINGER	
	0284	Politibetjent	Kort
	1454	Politibetjent	Kort
	1457	Politibetjent 1	Kort
	1458	Politibetjent 1	Kort
	1459	Politibetjent 2	Kort
	1460	Politibetjent 2	Kort
	1461	Politibetjent 3	Kort
	1462	Politibetjent 3	Kort
	0285	Politiførstebetjent	
	1455	Politiførstebetjent	
	0287	Politioverbetjent	
	1456	Politioverbetjent	
Merknad: Ved tilsetting som/omgjøring til 1459 og 1460 Politibetjent 2, eller til 1461 og 1462 Politibetjent 3, er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene. Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.			
08.306		POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER	

	0288	Politifullmektig	
	1245	Politiadvokat	
	1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen	
	0290	Politiinspektør	
	0326	Lensmann	
	1243	Politistasjonssjef	
	1480	Sjef for Politihøgskolen	
	1543	Politiadvokat 2	
	0295	Visepolitimester	
	1244	Sjef for utrykningspolitiet	
	0292	Politimester	
08.307		SIVILE STILLINGER	
	0302	Stallbetjent	Lang
	1416	Grensekontrollør	Lang
	1531	Arrestforvarer	Lang
	1342	Ledende arrestforvarer	
	0318	Skriftgransker	
	0296	Politirevisor	
	1552	Spesialetterforsker	
	1504	Namsfogd	
08.308		INTERNASJONALE OPPDRAG MV.	
	1392	Internasjonal rådgiver	
		POLITIETATEN **Lønnsplanene for politietaten er gjeldende fra og med 1.1.2027.**	

		Overgang fra gammel stillingskode med lønnsstige til ny stillingskode med lønnsstige som følge av omlegging til ny lønnsplan, innebærer ikke at arbeidstaker starter på nytt i lønnsstigen.	
08.305		POLITISTILLINGER	
	5227	Politikonstabel	Kort [3)]
	5297	Politikonstabel	Kort
	5226	Politioverkonstabel	Kort
	5296	Politioverkonstabel	Kort
	5225	Politibetjent	Kort
	5295	Politibetjent	Kort
	5223	Politioverbetjent	
	5293	Politioverbetjent	
	5222	Politiførstebetjent	
	5292	Politiførstebetjent	
	5221	Politiseniorbetjent	
	5220	Politiinspektør	
[3)] Ved tilsetting som/omgjøring til 5226 politioverkonstabel eller til 5225 politibetjent, er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene. Tilsetning i stillingskoder under lønnsplan 08.305 krever bachelorgrad fra politihøgskolen eller eksamen fra statens politiskole. Stillingene 5292 politiførstebetjent, 5293 politioverbetjent, 5295 politibetjent, 5296 politioverkonstabel og 5297 politikonstabel har aldersgrense 63 år. **Stillingskodene 5227 Politikonstabel, 5226 Politioverkonstabel, 5225 Politibetjent, 5223 Politioverbetjent, 5222 Politiførstebetjent og 5220 Politiinspektør har aldersgrense 60 år.**			
08.306		POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER	
	5200	Politimester	

	5201	Sjef særorgan	
	5202	Assisterende politimester	
	5203	Assisterende sjef særorgan	
	5205	Politisjefinspektør	
	5207	Politiseniorinspektør	
	5209	Politioverinspektør	
	5290	Politioverinspektør	
	5210	Politiinspektør	
	5212	Politisenioradvokat	
	5213	Politiførsteadvokat	
	5214	Politiadvokat	
	5215	Politifullmektig	
	5229	Politiassistent	Kort

Stilling som 5290 politioverinspektør har aldersgrense 60 år. Det kan ikke ansettes i stillingskode 5290 politioverinspektør.

Stilling som 5215 politifullmektig omgjøres til 5214 politiadvokat ved tildeling av utvidet påtalekompetanse.

Tilsetning i stillingskode 5229 politiassistent krever at man er opptatt som student ved PHS.

08.307		SIVILE STILLINGER	
	5250	Førstespesialist	
	5251	Overspesialist	
	5261	Overspesialist	
	5252	Fagspesialist	
	5262	Fagspesialist	
	5255	Spesialist	Lang
	5265	Spesialist	Lang
	5242	Politipilot	

	5232	Politirevisor	
	5258	Stallbetjent	Lang
	5245	Skriftgransker	
	5234	Spesialetterforsker	
	5230	Namsfogd	
Stillingskodene 5255 spesialist, 5252 fagspesialist og 5251 overspesialist har aldersgrense 65 år. Stillingskode 5242 politipilot har aldersgrense 60 år, jf. EASA JAR FCL 065A.			
08.308		INTERNASJONALE OPPDRAG M.V.	
	5240	Internasjonal rådgiver	
		DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP	
08.401		SIVILFORSVARSTJENESTEN	
	0330	Sivilforsvarsbetjent	Lang
	0331	Sivilforsvarsadjutant	
	0332	Sivilforsvarsinspektør	
	1482	Distriktssjef	
		GRENSEKOMMISSARIATET	
08.800		DIVERSE STILLINGER	
	0345	Grenseinspektør	
		REDNINGSTJENESTEN	
08.900		REDNINGSLEDER	
	0348	Redningsleder	
	0349	Redningsinspektør	

		UTLENDINGSNEMNDA	
08.950		UTLENDINGSNEMNDA	
	1425	Nemndleder	
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET			
		KULTURINSTITUSJONER M. M.	
09.840		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	0351	Riksteatersjef	
		ARKIVVERKET	
09.856		ARKIVARER	
	0353	Statsarkivar	
		NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER	
09.870		DIVERSE STILLINGER	
	0941	Restaureringsassistent	Kort
	0942	Restaureringstekniker	Lang
KOMMUNAL- OG DISTRIKTSDEPARTEMENTET			
		HUSLEIETVISTUTVALGET	
10.500		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1431	Leder	
	1432	Tvisteløser	
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET			
11.315		DIVERSE STILLINGER	
	1498	Førsteinspektør	
	1500	Distriktssjef	

	1544	Spesialinspektør	
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET			
		METEOROLOGISK INSTITUTT	
12.000		DIVERSE STILLINGER	
	1354	Meteorologifullmektig	Lang
	1355	Førstemeteorologifullmektig	Lang
	1356	Meteorologisekretær	Lang
	1042	Meteorologikonsulent	Lang
	1358	Statsmeteorolog	Lang
	1357	Stedlig leder	
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET			
		JERNBANEDIREKTORATET	
13.100		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1376	Fagspesialist	
		HAVARIKOMMISJONEN	
13.700		HAVARIKOMMISJONEN	
	0711	Havariinspektør	
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET			
		ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN	
14.100		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1348	Sjefslege	
	1250	Rådgivende overlege	
		TRYGDERETTEN	

14.180		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1349	Rettsfullmektig	
	0725	Rettsmedlem	
	1350	Avdelingsleder	
	1419	Nestleder	
	1420	Leder	
		ARBEIDSTILSYNET	
14.190		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	0356	Overlege	
14.190		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1343	Inspektør	
	1371	Seniorinspektør	
UTENRIKSDEPARTEMENTET			
		UTENRIKSTJENESTEN	
15.100		DIVERSE STILLINGER	
	0886	Generalkonsul	
	1507	Ambassadør	
15.120		OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG	
	1305	Sendelagsleder	
ENERGIDEPARTEMENTET			
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET			
17.150		REKTOR, INSPEKTØR	

	0958	Studieinspektør	
	0955	Undervisningsinspektør	
	1401	Avdelingsleder	
	0953	Rektor	
17.165		UNDERVISNINGSSTILLINGER	
	1423	Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	Lang
	0961	Lærer	Lang
	0962	Adjunkt	Lang
	0963	Adjunkt med opprykk	Lang
	0965	Lektor	Lang
	0966	Lektor	Lang
	1424	Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning	
	0967	Hovedlærer Komp./tj.tid + kr 20 000	
	1402	Rådgiver, sosiallærer	
17.200		SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRAL	
	1141	Nattevakt	Lang
	0968	Internatassistent	Lang
	0969	Instruktør	Lang
	0970	Miljøterapeut	Lang
	1202	Miljøterapeut	Lang
	1472	Musikkterapeut	
		STATLIGE SKOLER	
17.220		DIVERSE STILLINGER	

	0996	Dykkerinstruktør	Lang
		UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSINSTITUSJONER	
17.500		FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER	
	1206	Undervisn.leder	
	1003	Avdelingsleder	
	1197	Studiesjef	
	1473	Studieleder	
	1006	EDB-sjef	
	1475	Instituttleder	
	1474	Dekan	
17.510		UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	
	1007	Høgskolelærer, øvingslærer	Lang
	1352	Postdoktor	Kort
	1011	Førsteamanuensis	Kort
	1198	Førstelektor	Kort
	1008	Høgskolelektor	Lang
	1009	Universitetslektor	Lang
	1010	Amanuensis	Lang
	1308	Klinikkveterinær	
	1012	Høgskoledosent	
	1532	Dosent	
	1013	Professor	
	1404	Professor	
Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme			

virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.			
17.515		UTDANNINGSSTILLINGER	
	1018	Vitenskapelig assistent	Lang
	1017	Stipendiat	4)
	1476	Spesialistkandidat	4)
	1019	Vitenskapelig assistent	
	1020	Vitenskapelig assistent	
	1378	Stipendiat	
4) Ved ansettelse i stillingskode 1017 Stipendiat og kode 1476 Spesialistkandidat gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.			
17.520		UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR	
	1200	Førstebibliotekar	Kort
	1199	Universitetsbibliotekar	Lang
17.550		DIVERSE STILLINGER	
	0389	Fagkonsulent	
	1029	Avdelingsleder	
	0400	Driftsleder	
17.568		KLINIKKPERSONALE M.M.	
	1379	Klinikksekretær	Lang
	1032	Instruktørtannpleier	Lang
	1033	Klinikkavdelingsleder	
17.580		SKIPSPERSONELL	

	1035	Skipsfører	
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET			
18.380		FYLKESNEMNDENE	
	1177	Leder av fylkesnemnda	
		BARNE- OG FAMILIEVERN	
18.385		DIVERSE STILLINGER	
	1484	Assistent	Lang
	1486	Miljøarbeider	Lang
	1489	Miljøterapeut	Lang
	1488	Miljøterapeut	Lang
	1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang
	1487	Miljøarbeider	
	1491	Ass. leder	
	1490	Spesialutdannet miljøterapeut	
	1493	Leder	
18.386		KLINISK TJENESTE – DIV. STILLINGER	
	1494	Sosionom	Lang
	1495	Barnevernspedagog	Lang
	1508	Vernepleier	Lang
	1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang
	1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang
	1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET			
		FISKERIDIREKTORATET	

19.410		DIVERSE STILLINGER	
	0080	Inspektør	Kort
	1437	Inspektør	Kort
	0082	Førsteinspektør	
		KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET	
19.411		DIVERSE STILLINGER	
	0101	Maskinist	
	0103	Dekksoffiser	
	0106	Skipsfører	
14.420		**LOSTJENESTE**	
	1335	Statslosaspirant	Kort
	0110	Losformidler	
	0108	Trafikkleder	
	0111	Statslos	
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET			
		STATENS HELSETILSYN	
21.100		DIVERSE STILLINGER	
	0738	Fagsjef	
		HELSEDIREKTORATET	
21.115		DIVERSE STILLINGER	
	1553	Pasient- og brukerombud	
		KLINISK HELSE	
21.200		LEGESTILLINGER	

	0781	Underordnet lege	Kort
	0784	Avdelingsoverlege	
21.204		SPESIALPERSONALE	
	0800	Avdelingsveterinær	
	0736	Legemiddelinspektør	
21.205		SYKEPLEIEPERSONALE	
	0807	Sykepleier	Lang
	0810	Spesialutdannet sykepleier	Lang
	0816	Avdelingssykepleier	
	0820	Oversykepleier	
21.206		HJELPEPLEIER M.V.	
	0826	Barnepleier	Lang
	0827	Hjelpepleier	Lang
21.207		FYSIOTERAPEUT	
	0832	Fysioterapeut	Lang
	0834	Avdelingsleder/fysioterapeut	
21.208		OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT	
	1254	Avdelingsergoterapeut	
21.209		BIOINGENIØR	
	0844	Bioingeniør	Lang
	0846	Avdelingsbioingeniør	
	0847	Sjefbioingeniør	

21.210		RØNTGENPERSONELL	
	0852	Radiograf	Lang
	1256	Avd. radiograf	
DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET			
		STATSFORVALTEREMBETENE	
22.100		ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	0129	Assisterende statsforvalter	
22.300		DIVERSE STILLINGER	
	0382	Fylkesagronom	
	0434	Fylkesskogmester	
	0822	Fylkessykepleier	
	0435	Fylkesskogsjef	
	0774	Ass. fylkeslege	
	0779	Fylkeslege	

Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2026 – 2028

(Gjeldende fra 1. mai 2026)

Departementsområde:		
	Virksomhet	**Forhandlingssted**
Statsministerens kontor		
	Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
	Regjeringsadvokaten	Regjeringsadvokaten
Riksrevisjonen:		
	Riksrevisjonen	Riksrevisjonen
Sivilombudet:		
	Sivilombudet	Sivilombudet
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret:		
	Stortingets ombudsnemnd for forsvaret	Stortingets ombudsnemd for forsvaret
Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget):		
	Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget)	Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget)
Norges institusjon for menneskerettigheter:		
	Norges institusjon for menneskerettigheter	Norges institusjon for menneskerettigheter

Arbeids- og inkluderingsdepartementet:		
	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
	Arbeidstilsynet	Direktoratet for arbeidstilsynet
	Arbeids- og velferdsetaten (NAV)	Arbeids- og velferdsdirektoratet
	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
	Maritim Pensjonskasse	Maritim Pensjonskasse
	Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
	Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
	Trygderetten	Trygderetten
	Øvrige	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
	Arbeidsretten	
	Riksmekleren	
Barne- og familiedepartementet:		
	Barne- og familiedepartementet	Barne- og familiedepartementet
	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
	Barneombudet	Barneombudet
	Forbrukertilsynet	Forbrukertilsynet
	Forbrukerrådet	Forbrukerrådet
	Barneverns- og helsenemnda	Sentralenheten

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet:		
	Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet	Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet
	Datatilsynet	Datatilsynet
	Departementenes digitaliseringsorganisasjon (DIO)	Departementenes digitaliseringsorganisasjon (DIO)
	Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)	Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)
	Digitaliseringsdirektoratet	Digitaliseringsdirektoratet
	Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)	Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
	Statsbygg	Statsbygg
	Statsforvalteren i Agder	Statsforvalteren i Agder
	Statsforvalteren i Innlandet	Statsforvalteren i Innlandet
	Statsforvalteren i Møre og Romsdal	Statsforvalteren i Møre og Romsdal
	Statsforvalteren i Nordland	Statsforvalteren i Nordland
	Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus	Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus
	Statsforvalteren i Rogaland	Statsforvalteren i Rogaland
	Statsforvalteren i Troms og Finnmark	Statsforvalteren i Troms og Finnmark
	Statsforvalteren i Trøndelag	Statsforvalteren i Trøndelag
	Statsforvalteren i Vestfold og Telemark	Statsforvalteren i Vestfold og Telemark
	Statsforvalteren i Vestland	Statsforvalteren i Vestland
	Statsforvalterens fellestjenester	Statsforvalterens fellestjenester

Energidepartementet:		
	Energidepartementet	Energidepartementet
	Havindustritilsynet	Havindustritilsynet
	Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)	Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
	Sokkeldirektoratet	Sokkeldirektoratet
Finansdepartementet:		
	Finansdepartementet	Finansdepartementet
	Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)	Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)
	Finanstilsynet	Finanstilsynet
	Skatteetaten	Skattedirektoratet
	Statistisk sentralbyrå	Statistisk sentralbyrå
	Tolletaten	Tolletaten
Forsvarsdepartementet:		
	Forsvarsdepartementet	Forsvarsdepartementet
	Forsvaret	Forsvarsstaben
	Forsvarets forskningsinstitutt	Forsvarets forskningsinstitutt
	Forsvarsbygg	Forsvarsbygg
	Forsvarshistorisk museum (FhM)	Forsvarshistorisk museum (FhM)
	Forsvarsmateriell (FMA)	Forsvarsmateriell (FMA)
	Internasjonale operasjoner (lpl.05.128)	Forsvarsstaben
	Statens graderte plattformtjenester (SGP)	Statens graderte plattformtjenester (SGP)

Helse- og omsorgsdepartementet:		
	Helse- og omsorgsdepartementet	Helse- og omsorgsdepartementet
	Direktoratet for medisinske produkter (DMP)	Direktoratet for medisinske produkter (DMP)
	Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet	Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet
	Folkehelseinstituttet	Folkehelseinstituttet
	Helsedirektoratet	Helsedirektoratet
	Helfo	Helfo
	Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten	Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
	Norsk pasientskadeerstatning	Norsk pasientskadeerstatning
	Statens helsetilsyn	Statens helsetilsyn
	Øvrige	Helse- og omsorgsdepartementet
	Bioteknologirådet	
	Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (UKOM)	
Justis- og beredskapsdepartementet:		
	Justis- og beredskapsdepartementet	Justis- og beredskapsdepartementet
	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
	Domstolene	Domstoladministrasjonen
	Høyesterett	Høyesterett

	Konfliktrådene	Sekretariatet for konfliktrådene
	Kontoret for voldsoffererstatning	Kontoret for voldsoffererstatning
	Kriminalomsorgen	Kriminalomsorgsdirektoratet
	Nasjonal sikkerhetsmyndighet	Nasjonal sikkerhetsmyndighet
	Politietaten	Politidirektoratet
	Politiets sikkerhetstjeneste	Politiets sikkerhetstjeneste
	Politihøgskolen	Politihøgskolen
	Riksadvokatembetet	Riksadvokatembetet
	Sivil klareringsmyndighet	Sivil klareringsmyndighet
	Spesialenheten for politisaker	Spesialenheten for politisaker
	Statens sivilrettsforvaltning	Statens sivilrettsforvaltning
	Utlendingsdirektoratet	Utlendingsdirektoratet
	Utlendingsnemnda	Utlendingsnemnda
	Øvrige	Justis- og beredskapsdepartementet
	Advokattilsynet	
	Hovedredningssentralen	
	Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker	
	Sysselmesteren på Svalbard	
Klima- og miljødepartementet:		
	Klima- og miljødepartementet	Klima- og miljødepartementet
	Artsdatabanken	Artsdatabanken
	Meteorologisk institutt	Meteorologisk institutt

	Miljødirektoratet	Miljødirektoratet
	Norsk Polarinstitutt	Norsk Polarinstitutt
	Riksantikvaren	Riksantikvaren
	Øvrige	Klima- og miljødepartementet
	Norsk Kulturminnefond	
Kommunal- og distriktsdepartementet:		
	Kommunal- og distriktsdepartementet	Kommunal- og distriktsdepartementet
	Direktoratet for byggkvalitet	Direktoratet for byggkvalitet
	Distriktssenteret – kompetansesenter for distriktsutvikling	Distriktssenteret – kompetansesenter for distriktsutvikling
	Husbanken	Husbanken
	Kartverket	Kartverket
	Sametinget	Sametinget
	Valgdirektoratet	Valgdirektoratet
	Øvrige	Kommunal- og distriktsdepartementet
	Internasjonalt reindriftssenter	
Kultur- og likestillingsdepartementet:		
	Kultur- og likestillingsdepartementet	Kultur- og likestillingsdepartementet
	Kulturdirektoratet	Kulturdirektoratet

	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
	Lotteri- og stiftelsestilsynet	Lotteri- og stiftelsestilsynet
	Medietilsynet	Medietilsynet
	Nasjonalarkivet	**Nasjonalarkivet**
	Nasjonalbiblioteket	Nasjonalbiblioteket
	Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)	Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
	Norsk filminstitutt	Norsk filminstitutt
	Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken	Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
	Riksteatret	Riksteatret
	Språkrådet	Språkrådet
	Øvrige	Kultur- og likestillingsdepartementet
	Diskrimineringsnemnda	
	KORO – Kunst i offentlige rom	
Kunnskapsdepartementet:		
	Kunnskapsdepartementet	Kunnskapsdepartementet
	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
	Høgskolen i Molde – Vitenskapelig høgskole i logistikk	Høgskolen i Molde – Vitenskapelig høgskole i logistikk
	Høgskolen i Volda	Høgskolen i Volda

	Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold
	Høgskulen på Vestlandet	Høgskulen på Vestlandet
	Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør	Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør
	Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo
	NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen	NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen
	Nord universitet	Nord universitet
	Norges grønne fagskole – Vea	**Norges grønne fagskole – Vea**
	Norges Handelshøgskole	Norges Handelshøgskole
	Norges Idrettshøgskole	Norges Idrettshøgskole
	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
	Norges Musikkhøgskole	Norges Musikkhøgskole
	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
	Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)
	OsloMet – storbyuniversitetet	OsloMet – storbyuniversitetet
	Samisk høgskole	Samisk høgskole
	Samisk videregående skole og reindriftsskole	Utdanningsdirektoratet
	Samisk videregående skole (Karasjok)	Utdanningsdirektoratet
	Statens lånekasse for utdanning	Statens lånekasse for utdanning
	Statped	Statped
	Sørsamisk kunnskapspark	Utdanningsdirektoratet
	Universitetet i Agder	Universitetet i Agder

	Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen
	Universitetet i Innlandet	Universitetet i Innlandet
	Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo
	Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger
	Universitetet i Sørøst-Norge	Universitetet i Sørøst-Norge
	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
	Utdanningsdirektoratet	Utdanningsdirektoratet
	Øvrige	Kunnskapsdepartementet
	22. juli-senteret	
	De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)	
	Sekretariatet for foreldreutvalgene for barnehagen og grunnopplæringen (FUB/FUG)	
Landbruks- og matdepartementet:		
	Landbruks- og matdepartementet	Landbruks- og matdepartementet
	Landbruksdirektoratet	Landbruksdirektoratet
	Mattilsynet	Mattilsynet Hovedkontor i Oslo
	Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)
	Veterinærinstituttet	Veterinærinstituttet
Nærings- og fiskeridepartementet:		
	Nærings- og fiskeridepartementet	Nærings- og fiskeridepartementet
	Brønnøysundregistrene	Brønnøysundregistrene

	Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard	Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard
	Direktoratet for romvirksomhet	**Direktoratet for romvirksomhet**
	Eksportfinansiering Norge	Eksportfinansiering Norge
	Fiskeridirektoratet m/ytre etater	Fiskeridirektoratet
	Havforskningsinstituttet m/avd.	Havforskningsinstituttet
	Justervesenet	Justervesenet
	Konkurransetilsynet	Konkurransetilsynet
	Kystverket	Kystverket
	Norsk akkreditering	Norsk akkreditering
	Norges geologiske undersøkelse	Norges geologiske undersøkelse
	Norsk nukleær dekommisjonering (NND)	Norsk nukleær dekommisjonering (NND)
	Norsk Romsenter	Norsk Romsenter
	Patentstyret	Patentstyret
	Sjøfartsdirektoratet	Sjøfartsdirektoratet
	Øvrige	Nærings- og fiskeridepartementet
	Klagenemnda for industrielle rettigheter	
	Klagenemndssekretariatet	
Samferdselsdepartementet:		
	Samferdselsdepartementet	Samferdselsdepartementet
	Jernbanedirektoratet	Jernbanedirektoratet
	Luftfartstilsynet	Luftfartstilsynet
	Statens havarikommisjon	Statens havarikommisjon

	Statens vegvesen	Vegdirektoratet
	Statens jernbanetilsyn	Statens jernbanetilsyn
	Øvrige	Samferdselsdepartementet
	Vegtilsynet	
Utenriksdepartementet:		
	Utenriksdepartementet	Utenriksdepartementet
	Direktoratet for eksportkontroll og sanksjoner (DEKSA)	Direktoratet for eksportkontroll og sanksjoner (DEKSA)
	NORAD	NORAD
	Norec	Norec

Vedlegg 3: Intensjonserklæring om omstilling under trygghet

Regjeringen ønsker at staten skal være en attraktiv arbeidsplass som evner å rekruttere, beholde og utvikle kompetente arbeidstakere. Satsing på kunnskap og kompetanse vil gi bedre kvalitet i de offentlige tjenestene og bedre utviklingsmuligheter for de ansatte. Kontinuerlig kompetanseutvikling for ledere og medarbeidere er derfor av avgjørende betydning.

Gode offentlige tjenester forutsetter medbestemmelse for ansatte og deres tillitsvalgte, høy produktivitet og trivsel blant arbeidstakerne. Arbeid til alle i et trygt og inkluderende arbeidsliv er nøkkelen til mer rettferdig fordeling og frihet for den enkelte. Regjeringen vil videreutvikle og forsterke trepartssamarbeidet.

Trygghet i omstilling handler om et godt og forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiverne og arbeidstakernes organisasjoner i den enkelte virksomhet, og mellom partene sentralt. Regjeringen mener at reell medbestemmelse i samsvar med Hovedavtalen er det som skaper de mest vellykkede prosessene og de beste resultatene.

Det er viktig for Regjeringen å sikre at flest mulig kan ta del i arbeidslivet, og å forhindre at ansatte skyves ut på passive trygdeordninger i forbindelse med omstilling. Det er etablert gode virkemidler som stimulerer til fortsatt arbeid. Disse skal benyttes aktivt. Ordninger som bidrar til at arbeidstakerne blir stående utenfor arbeidslivet, skal unngås. Omstillingsarbeidet i staten skal ivareta forutsetningene som ligger i avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men samtidig er det fortsatt mange uløste samfunnsoppgaver. Omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekomme innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet.

Omstillingene skal skje så smidig og effektivt som mulig. Prosessene skal foregå innenfor retningslinjene som er fastsatt i «Personalpolitikk ved omstillingsprosesser» i samsvar med hovedtariffavtalens punkt 5.4, Hovedavtalen og Særavtale om virkemidler ved omstillinger i staten.

Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.2018)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

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

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

1. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400 tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget.
2. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn kr 66 000.

Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenestepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

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

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

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