

## Tariffavtaler for Stortinget

1. mai 2018 – 30.april 2020

Tariffavtale inngått med NTL Stortinget og Parat Stortinget  
Tariffavtale inngått med Akademikerne Stortinget

Særavtale om arbeidstid  
Særavtale om fleksibel arbeidstid  
Hovedavtalen

# Innledning

## Bakgrunn

Stortinget er et eget tariffområde. I utformingen av tariffavtale for Stortinget, er det tatt utgangspunkt i bestemmelsene i hovedtariffavtalen i Staten. Tilpasninger er imidlertid nødvendig, blant annet for å tilpasse tariffavtalene til Stortinget sin organisering og virksomhet.

Tariffavtalene angir generelle lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i Stortinget. I tillegg til tariffavtalene er det inngått hovedavtale for Stortinget av 11. april 2018, som regulerer spørsmål av mer grunnleggende karakter knyttet til samarbeidet mellom arbeidsgiver og organisasjonene.

## Nye tariffavtaler gjeldende for ansatt i Stortinget 2018 – 2020

Det er inngått to tariffavtaler fra 1. mai 2018 for perioden frem til 30. april 2020:

- Tariffavtale mellom Stortinget som arbeidsgiver og NTL Stortinget og Parat Stortinget
- Tariffavtale mellom Stortinget som arbeidsgiver og Akademikerne Stortinget.

Avtalen med NTL Stortinget og Parat Stortinget gjelder for ansatte som var medlemmer i medlemmer i NTL og Parat 1. mai 2018. Avtalen med Akademikerne gjelder for ansatte som var medlemmer i Akademikerne per 1. mai 2018.

Medlemstilknytningen per 1. mai 2018 binder for hele tariffperioden 2018–2020. Dette gjelder også dersom de i løpet av perioden melder seg ut eller bytter organisasjon. Den organisasjonen som vedkommende var medlem av 1. mai 2018, har dermed også ansvar for å fremme eventuelle lønnskrav i forhandlingene.

Ansatte i Stortinget som ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon som har inngått tariffavtale med Stortinget, vil få arbeids- og lønnsvilkår i samsvar med tariffavtalen med NTL Stortinget og Parat Stortinget. Dette gjelder bla. Unio-medlemmer og uorganiserte.

Uorganiserte og Unio-medlemmer som melder seg inn i fagforening som har inngått tariffavtale med Stortinget (NTL, Parat, Akademikerne), skal følge tariffavtalen som gjelder for fagforeningen på innmeldingstidspunktet. Arbeidstakeren skal beholde den lønnen vedkommende har, og verken gå opp eller ned i lønn. Avtalt lønn må tilpasses gjeldende lønssystemer.

Ansatte som er medlemmer i fagforeningsdelen av flere arbeidstakerorganisasjoner på tvers av avtaleområder, må selv velge hvilken organisasjon de skal tilhøre og gi beskjed om det både til arbeidsgiver og til de organisasjonene de er medlemmer av.

Uorganiserte arbeidstakeres lønnsutvikling skal ivaretas på linje med organisertes lønnsutvikling. Arbeidsgiver er ansvarlig for dette. Uorganisertes lønnsutvikling i Stortinget, skal blant annet ivaretas gjennom potten avsatt i avtalen med NTL og Parat.

## Avtalespeil

De to tariffavtalene er likelydende på svært mange områder. Hovedforskjellen er at lønns- og forhandlingsystemet i de to avtalene er ulike. Det er laget et avtalespeil hvor begge avtalene er satt sammen. Der hvor avtaleteksten i de to ulike avtalene er forskjellige, er tekstene plassert i kolonner ved siden av hverandre.

## Særavtaler

Det er inngått følgende særavtale for Stortinget:

- *Særavtale om arbeidstid.* Denne særavtalen inneholder ytterligere regulering av bestemmelser i tariffavtalen (jamfør tariffavtalen punkt 5), med bestemmelser som gjelder bestemte grupper arbeidstakere i Stortinget.
- *Særavtale om fleksibel arbeidstid.* Jamfør tariffavtalen punkt 5.3

## Lønnspolitikk

To tariffavtaler gjeldende for ansatte i Stortinget, bidrar til å understreke behovet for en skriftlig nedfelt lønnspolitikk. Lønnspolitikken har til hensikt å danne fundament for lønnsforhandlinger og for lønnsfastsettelse ved ansettelse. Arbeidsgiver må påse at like grupper behandles likt i henhold til lønnspolitikken, og uavhengig av lønssystemene.

## Begreper og fortolkninger

Virksomhet er «Stortinget» og tariffavtalen omfatter ansatte i Stortinget. Begrepet «Stortingets administrasjon» brukes som samlebetegnelse på de administrativt ansatte i Stortinget, underlagt Stortingets direktør sin ledelse. I denne avtale benyttes som hovedregel betegnelsen «ansatte i Stortinget», hvilket samsvarer med formuleringen i statsansatteloven § 1 (4) ledd. Det benyttes «Stortingets plenum» eller «Stortinget i plenum» om møter i Stortinget som sådan.

Enkeltbestemmelser i tariffavtalene må leses i sammenheng for å få en helhetlig forståelse av begrepene og bestemmelsenes innhold. Begrepene og bestemmelsene i tariffavtalene bygger på lovgivning, spesielt arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.

Tekst som presiserer og forklarer innholdet i tariffavtalene vil finnes i leder- og personalhåndbok for Stortinget.

# Innhold

Innledning .....	2
<b>Tariffavtaler for Stortinget .....</b>	<b>8</b>
1 Avtaleparter og omfang .....	9
1.1 Generelt .....	9
1.2 Parter .....	9
1.3 Omfang .....	9
1.4 Stillinger utenfor tariffavtalen .....	9
1.5 Ekstraverv .....	10
2 Lønnspolitikk og lønssystem .....	10
2.1 Lønnspolitikk .....	10
2.2 Lønssystem .....	10
3 Lønnsforhandlinger .....	11
3.1 Grunnlag .....	11
3.1.1 Økonomisk ramme .....	11
3.1.2 Generelt tillegg .....	11
3.2 Lønnsforhandlinger .....	11
3.2.1 Betingelser for lønnsforhandlinger .....	11
3.2.2 Årlig lønnsregulering for ledere .....	12
3.3 Forhandlinger på særlige grunnlag .....	12
3.4 Ansettelse i ledig stilling m.v. ....	13
3.5 Virkemidler .....	13
3.6 Forhandlingsregler .....	14
3.6.1 Forhandlingsregler .....	14
3.6.2 Gjennomføring av lønnsforhandlinger etter 3.2 .....	15
3.6.3 Gjennomføring av forhandlinger på særlige grunnlag etter 3.3 .....	16
4 Lønnsfastsettelse og lønnsutbetaling .....	17
4.1 Definisjoner .....	17
4.2 Lønnsinnplassering og ansiennitet .....	18
4.2.1 Innplassering og opprykk .....	18
4.2.2 Beregning av ansiennitet ved ansettelse ( <i>Kun NTL-, Parat-avtalen, ikke i Akademikeravtalen</i> ) .....	19
4.2.3 Godskrivningsregler ( <i>Kun NTL-, Parat-avtalen, ikke i Akademikeravtalen</i> ). .....	19
4.2.4 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten ( <i>Kun NTL-, Parat-avtalen og ikke i Akademikeravtalen</i> ) .....	20
4.3 Sikringsbestemmelser .....	20
4.4 Særlige tilleggs- og opprykksregler .....	21

4.5	Samtale om kompetanse, arbeidsoppgaver og ansvar .....	21
4.6	Lønnsutbetaling.....	21
4.7	Lønn ved overgang til lavere lønnet stilling m.v. ....	22
4.8	Lønn under sykdom/skade, fødsel, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade.....	22
4.9	Stedfortredertjeneste .....	23
4.10	Lønn ved sykdom eller skade.....	23
4.11	Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming.....	24
4.12	Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet.....	24
4.13	Militærtjeneste og sivil tjeneste .....	25
4.14	Velferdspermisjoner.....	26
5	Arbeidstid.....	26
5.1	Alminnelig arbeidstid .....	26
5.2	Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.....	26
5.3	Fleksibel arbeidstid .....	26
5.4	Forskjøvet arbeidstid.....	26
5.5	Beredskapsvakt utenfor arbeidstedet .....	27
5.6	Daglig arbeidsfri.....	28
5.6.1	Hovedregel om daglig arbeidsfri .....	28
5.6.2	Unntak fra 11 timers daglig arbeidsfri.....	28
5.7	Ukentlig fritid.....	28
5.7.1	Hovedregel om ukentlig fritid .....	28
5.7.2	Unntak fra 36 timers ukentlig arbeidsfri .....	28
5.8	Fridager jul og påske .....	29
5.9	Overtid.....	29
5.9.1	Vilkår for overtidarbeid.....	29
5.9.2	Grenser for overtidarbeid.....	29
5.9.3	Godtgjørelse for overtidarbeid.....	30
5.9.4	Unntak fra godtgjørelse for overtidarbeid for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling .....	30
5.9.5	Overtidsregler for deltidsansatte.....	30
5.9.6	Godtgjørelse for overtidarbeid etter tilkalling.....	30
5.9.7	Avspasering av overtid .....	31
5.10	Natt-, lørdag- og søndagsarbeid m.v.....	31
5.11	Helge og høytidsdager .....	31
5.12	Samlet arbeidstid.....	31
6	Reisetid .....	32
6.1	Reisetid innenlands.....	32

7	Ferie .....	32
7.1	Avtalefestet ferie.....	32
7.2	Avtalefestet fridager med lønn .....	33
8	Forsikringsordninger .....	33
8.1	Gruppelivsordning.....	33
8.2	Ytelse etter yrkesskade .....	34
8.3	Tilleggsforsikring.....	34
9	Pensjon .....	34
10	Diverse .....	34
10.1	Avsetning til kompetanse-, medbestemmelse og omstillingsarbeid .....	34
10.2	Seniorpolitiske tiltak .....	34
11	Ikrafttredelse, varighet og regulering av tariffavtalen .....	35
11.1	Ikrafttredelse og varighet .....	35
11.2	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår .....	35
12	Tvisteløsning.....	35
12.1	Tvisteløsning som gjelder inngåelse av tariffavtalen (interessesvist) .....	35
12.2	Tvisteløsning ved spørsmål om gyldighet, tolkning, eksistens eller ved krav som bygger på denne avtalen (rettstvist) .....	35
13	Lønnsplan gjeldende fra 1. mai 2018 .....	37
13.1	Stillinger og stillingsplassering.....	37
13.2	Lønnsrammer og hovedlønstabell gjeldende fra 1. mai 2018 ( <i>Kun NTL-, Parat-avtalen og ikke i Akademikeravtalen</i> ).....	39
13.3	Tilleggslønnstabell B gjeldende fra 1. mai 2018 ( <i>Gjelder begge avtaler</i> ) .....	42
	<b>Særavtale om arbeidstid for Stortinget.....</b>	<b>43</b>
14	Del 1: Avtalens parter, hjemmel, omfang, ikrafttreden og varighet.....	43
15	Del 2: Avtalens bestemmelser .....	44
15.1	§4 Særskilte bestemmelser.....	44
15.2	§ 5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.....	44
15.3	§ 6 Beredskapsvakt.....	44
15.4	§ 7 Lørdagsarbeid.....	44
15.5	§ 8 Fridager jul og påske.....	45
15.6	§ 9 Overtid.....	45
	<b>Særavtale om fleksibel arbeidstid for Stortinget.....</b>	<b>46</b>
	<b>Hovedavtalen for Stortinget.....</b>	<b>49</b>
	Innledning .....	50
	Avtalens formål og partenes intensjoner .....	51
16	Del 1: Medbestemmelse.....	53

16.1	Kapittel 1: Virkeområde.....	53
16.2	Kapittel 2: Partsforholdet .....	55
16.3	Kapittel 3: Former for medbestemmelse .....	56
16.4	Kapittel 4: Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning	60
16.5	Kapittel 5: Forholdet til arbeidsmiljøloven .....	62
16.6	Kapittel 6: Personalpolitikk .....	62
17	Del 2: Partenes rettigheter og plikter.....	64
17.1	Kapittel 7: Etablering av partsforhold.....	64
17.2	Kapittel 8: Regler for tjenestefri.....	66
17.3	Kapittel 9: Lønn.....	68
17.4	Kapittel 10: Brudd på pliktene.....	69
18	Del 3: Regler som supplerer tjenestetvistloven .....	69
18.1	Kapittel 11: Forhandlinger om tariffavtale.....	69
19	Del 4: Tolkningstvister og varighet.....	72

# Tariffavtaler for Stortinget

1. mai 2018 – 30.april 2020

Tariffavtale inngått med NTL Stortinget og Parat Stortinget  
Tariffavtale inngått med Akademikerne Stortinget



# 1 Avtaleparter og omfang

## 1.1 Generelt

Når det i tariffavtalen er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukerne. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter og plikter 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.

## 1.2 Parter

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Tariffavtalen er inngått mellom Stortinget som arbeidsgiver på den ene side og NTL Stortinget og Parat Stortinget på den annen side.	Tariffavtalen er inngått mellom Stortinget som arbeidsgiver på den ene side Akademikerne Stortinget på den annen side.

## 1.3 Omfang

1.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Tariffavtalen omfatter alle arbeidstakere som har Stortinget som arbeidsgiver. Ansatte i Stortinget som ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon som har inngått tariffavtale med Stortinget, vil få arbeids- og lønnsvilkår i samsvar med tariffavtalen med NTL Stortinget og Parat Stortinget.	Tariffavtalen omfatter alle arbeidstakere som har Stortinget som arbeidsgiver.

2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.
3. Lærlinger omfattes av tariffavtalen og av inngåtte særavtaler, med mindre annet er bestemt. Lærlinger er innplassert i stillingskode gitt i lønnsplan for Stortinget. Med mindre partene blir enige om noe annet følges lønnsbestemmelser i «Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger og lærekandidater i staten».

## 1.4 Stillinger utenfor tariffavtalen

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

## 1.5 Ekstraverv

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.

# 2 Lønnspolitikk og lønnssystem

## 2.1 Lønnspolitikk

Stortinget utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikk inngår som en innarbeidet del. Lønnspolitikken har til hensikt å danne fundament for lønnsforhandlinger og for lønnsfastsettelse ved ansettelse. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og kjent blant de ansatte.

Lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. Lønnspolitikken skal ta hensyn til at det gjennomføres frie, reelle forhandlinger som et selvstendig element.

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

Partene er enige om at det skal søkes å komme frem til en omforent lønnspolitikk om hvordan tariffavtalens lønnssystem skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål til enhver tid. Omforent lønnspolitikk utformes av arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i fellesskap, og er ikke en avtale basert på forhandlinger.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
	I lønnspolitikken kan arbeidstitler benyttes i tillegg til stillingskodene i lønnsplanen.

## 2.2 Lønnssystem

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Partene har i tariffoppgjøret <ul style="list-style-type: none"><li>• Fastsatt lønnsplan med stillingskoder, lønnstittel/stillingstittel og lønnstrinn</li><li>• Fastsatt lønnsrammer</li><li>• Fastsatt hvilke stillinger som skal innplasseres i</li></ul>	Partene har i tariffoppgjøret <ul style="list-style-type: none"><li>• Fastsatt lønnsplan med stillingskoder, lønnstittel/stillingstittel og garantert lønnsnivå</li><li>• Fastsatt tilleggslønnstabell B</li></ul> Dette fremkommer av vedlegg til

lønnsramme <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fastsatt hovedlønnstabell A</li> <li>• Fastsatt tilleggslønnstabell B</li> </ul> Dette fremkommer av vedlegg til tariffavtalen.	tariffavtalen.
---	----------------

## 3 Lønnsforhandlinger

### 3.1 Grunnlag

#### 3.1.1 Økonomisk ramme

Partene i Stortinget legger til grunn den økonomiske rammen som partene i staten avtaler for tariffoppgjøret. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og framtidsutsiktene. Den nominelle lønnsutvikling vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

Partene i Stortinget avtaler hvordan den økonomiske rammen fordeles på:

- Generelle tillegg og andre tariff tillegg
- Lønnsforhandlinger

#### 3.1.2 Generelt tillegg

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Det gis med virkning fra 1. mai 2018 et generelt kronetillegg på hovedlønnstabell A på kr 5.100 til og med ltr 47. Tillegget fra og med ltr 48 er på 1,25 prosent med virkning fra 1. mai 2018. Det fremgår av hovedlønnstabell A.	Det gis et generelt tillegg på fastlønn på 1,1 prosent med virkning fra 1. mai 2018.

## 3.2 Lønnsforhandlinger

### 3.2.1 Betingelser for lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres av tariffavtalens parter.

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

Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.

Det føres lønnsforhandlinger for Stortinget dersom minst en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) Det er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lønnsforhandlinger jamfør pkt. 3.1.1.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Med virkning fra 1. juli 2018 forhandles det innenfor en ramme på 2,0 prosent av lønsmassen. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2018.	Med virkning fra 1. juli 2018 forhandles det innenfor en ramme på 2,4 prosent av lønsmassen for Stortingets administrasjon. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2018.

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

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. pkt. 4.12 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.

### 3.2.2 Årlig lønnsregulering for ledere

1. Lønnsregulering for ledere som i henhold til pkt. 1.4 er tatt ut av tariffavtalens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn, får lønn regulert i henhold til bestemmelsen i pkt. 1.4. For disse vil følgende da gjelde:
  - a. Presidentskapet fastsetter lønnsendring for Stortingets direktør.
  - b. Stortingets direktør fastsetter lønnsendring for Stortingets assisterende direktør og avdelingssjefer.
2. Stortingets direktør kan fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå som ikke faller inn under nr 1, dvs seksjonsleder- og/eller tilsvarende ledernivå, etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Disse lederne er omfattet av tariffavtalens øvrige bestemmelser. Partene avklarer hvilke ledere neste ledernivå omfatter. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over fastsatt pott.
3. Lønnsendring etter nr. 2, kan bare foretas i tilknytning til lønnsforhandlinger etter pkt. 3.2.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 3.3 er tilstede.

### 3.3 Forhandlinger på særlige grunnlag

1. Partene kan etter dette pkt. 3.3 føre forhandlinger dersom det:
  - a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn.
  - b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål

for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom arbeidstakerne.

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

Krav som er fremmet, og som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med lønnsforhandlinger pkt. 3.2.1.

### 3.4 Ansettelse i ledig stilling m.v.

1. Før utlysning av ledig stilling skal organisasjonene i Stortinget orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.  
De tillitsvalgte kan innen tre arbeidsdager kreve å få drøfte lønns plasseringen.
2. Ved lønns plassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i Stortinget, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering. Tillitsvalgte gis en årlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten.

### 3.5 Virkemidler

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Med hjemmel i pkt 3.2 og 3.3 kan følgende virkemidler av lønnsmessig art brukes:	Med hjemmel i pkt. 3.2 og 3.3 kan følgende virkemidler av lønnsmessig art brukes:
a ) Arbeidstaker i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer	a ) Generelt tillegg til alle ansatte
b ) Arbeidstakere i stilling med lønns spenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønns spenn	b ) Gruppetillegg
c ) Stillingen kan omgjøres til annen stillingskode	c ) Individuelle tillegg
d ) Avtale minstelønn for	d ) Endret stillingskode
	e ) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende

<p>arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende</p> <p>e ) Opprette og endre særavtaler</p> <p>f ) Tilstå tilleggsansiennitet</p> <p>g ) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg</p> <p>h ) Fjerne/endre eller opprette nye lønnsrammer</p> <p>Virkemidlene i bokstav a) – h) kan også benyttes for grupper av arbeidstakere.</p>	<p>f ) Opprette og endre særavtaler</p> <p>Virkemidlene i bokstav a) – c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.</p> <p>Med «gruppe» i bokstav b) forstås stillingsgruppe angitt som stillingskode i lønnsplanen.</p>
---	--

## 3.6 Forhandlingsregler

### 3.6.1 Forhandlingsregler

Forhandlingsregler for lønnsforhandlinger (pkt. 3.2.1) og lønnsforhandlinger på særlige grunnlag (pkt. 3.3):

#### 3.6.1.1 *Krav*

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

#### 3.6.1.2 *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.

#### 3.6.1.3 *Deltagere*

Forhandlingssted er Stortinget.

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

#### 3.6.1.4 *Utsettelse og avslutning*

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt 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.

#### 3.6.1.5 *Protokoll*

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll ved avslutningen av forhandlingene jf. tjenestetvistloven § 9.

#### 3.6.1.6 *Tvist ved lønnsforhandlinger og lønnsforhandling på særlige grunnlag*

Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlingene, kan hver av partene kreve tvisten behandlet av særskilt partssammensatt nemnd med en nøytral leder.

Ved pkt. 3.2 lønnsforhandlinger og lønnsforhandlinger på særlige grunnlag etter pkt. 3.3 nr. 1a) og b), kan hver av partene som har ført forhandlingene bringe saken inn for særskilt partssammensatt nemnd.

Varsel om dette må gis de øvrige forhandlingspartene senest innen 3 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Deretter må stevning sendes partssammensatt nemnd innen 3 uker.

Nemnden sammensettes som følger:

- Riksmeglingsmannen utpeker en nøytral leder
- De forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner utpeker én representant hver
- Arbeidsgiver oppnevner like mange representanter som de forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner har til sammen

Partene kan under møte i nemnden innkalle flere representanter, men det er bare lederen og partsmedlemmene som avgjør tvisten med bindende virkning.

Avtaleresultat mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra nemnden foreligger.

Nemnden kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

### 3.6.2 **Gjennomføring av lønnsforhandlinger etter 3.2**

Før lønnsforhandlingene etter pkt. 3.2 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås økonomisk ramme og forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn m.v. I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram før forhandlingene. Forhandlingene forutsetter at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Statistikken kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger som er nødvendig for gjennomføringen av lønnsforhandlingene. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Lønnsforhandlingene gjennomføres på følgende måte, med mindre partene avtaler noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver. Tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
5. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 3.5.
6. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.
7. Ingen kan selv forhandle om sin egen individuelle lønn. Dersom 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.
8. Etter at de generelle lønnsforhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

### 3.6.3 Gjennomføring av forhandlinger på særlige grunnlag etter 3.3

1. Forhandlinger på grunnlag av pkt. 3.3 kan foretas når grunnlaget er tilstede.
2. Forhandlingskrav på grunnlag av pkt. 3.3 nr 1 a) bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/ stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.
3. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.
4. Forhandlinger på grunnlag av pkt. 3.3 nr 1 b) foretas når det planlagte eller gjennomførte tiltak er fullført. For at forhandlingene skal kunne gjennomføres forutsettes det at arbeidsgiver har avsatt pott til fordeling.
5. Partene kan avtale at forhandlingene på grunnlag av 3.3 nr 1 a) avgrenses til en eller to ganger pr. år.



## 4 Lønnsfastsettelse og lønnsutbetaling

### 4.1 Definisjoner

1.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.	Årslønn er individuelt avtalt lønn, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom partene. Individuelt avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver, el.l. 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 ved overtid, natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv og helge- og høytidsdager (jf. pkt 5.9, 5.10, og 5.11) 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.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.	Lønnsplan er en oversikt over stillingskodene og stillingenes lønns- og opprykksregler.

5.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
<b>Tjenesteansiennitet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)</li><li>- eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i pkt. 4.4 Sikringsbestemmelse og godskrivningsregler</li><li>- tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 6</li><li>- permisjoner etter pkt. 4.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten, jf. pkt. 4.3 nr. 3.</li></ul>	

--	--

6.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Tilleggsansiennitet er ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse eller lønnsforhandlinger, utover det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på	

7. Begrepene virksomhet/og driftsenhet defineres i hovedavtalen §.

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

9. 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.

10. Med deltidstilsatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

## 4.2 Lønnsinnplassering og ansiennitet

### 4.2.1 Innplassering og opprykk

1.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Arbeidstaker innplasseres ved ansettelse i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til lønnspolitikken. Stillingskoden viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsramme og hvilke som er på spenn.	Arbeidstaker innplasseres ved ansettelse i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til lønnspolitikken.

2.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt i lønnsplanen.	Årslønnen avtales individuelt ved ansettelse.

3.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Stillingskode, lønnstittel/stillingstittel og lønnsramme/lønnsspenn skal benyttes. I tillegg kan arbeidstitler	Stillingskode og lønnstittel/stillingstittel skal benyttes. I tillegg kan arbeidstitler

benyttes.	benyttes.
4.	
<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Ved avansement fra direkte plassert stilling i lønsspenn til stilling på lønnsramme med minst samme toplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn.	

#### 4.2.2 Beregning av ansiennitet ved ansettelse

*(Kun NTL-, Parat-avtalen, ikke i Akademikeravtalen)*

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, dersom det er nødvendig for å fastsette lønnsinnplassering. Beregningen skjer etter godskrivningsreglene i 4.2.3. Ansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i Stortinget. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling i Stortinget.
3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i pkt. 4.1 nr. 6. Tilleggsansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling

#### 4.2.3 Godskrivningsregler

*(Kun NTL-, Parat-avtalen, ikke i Akademikeravtalen)*

Ved ansettelse godskrives tidligere tjeneste etter de regler som er fastsatt nedenfor.

##### **A. Generelle godskrivningsregler**

*(Kun NTL-, Parat-avtalen, ikke i Akademikeravtalen)*

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut.

Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

##### **B. Spesielle godskrivningsregler**

*(Kun NTL-, Parat-avtalen, ikke i Akademikeravtalen)*

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivningsreglene i nr. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivningsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger det gjelder. Ved vurdering om

godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved ansettelse i stillingen til grunn.

1. Ved ansettelse innplasseres de med høyere akademisk utdanning i ltr. 51 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivningsregler i nr. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

### C. Særlige regler

*(Kun NTL, Parat avtalen og ikke i Akademikeravtalen)*

Godskrivningsregler som kun fremgår av lønnsplanen.

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

#### 4.2.4 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

*(Kun NTL-, Parat- avtalen og ikke i Akademikeravtalen)*

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for tjeneste i Stortinget med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Arbeidsgiver kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

## 4.3 Sikringsbestemmelser

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Ved ansettelse i stilling som 0110 førstekonsulent og 0720 ingeniør, innplasseres de med høyere akademisk utdanning minimum i lønnstrinn 51.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Garantert lønnsnivå fremkommer av den enkelte stillingskode.</li><li>2. Ved ansettelse i stilling som 0104 konsulent, 0220 førstekonsulent, 2204 servicemedarbeider og 0720 ingeniør, innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kr 449 400 i årslønn.</li></ol>

#### 4.4 Særlige tilleggs- og opprykksregler

1. Ansatte i stillingskode 0501 sikkerhetsvakt/0503 sikkerhetsvakt II som er medlemmer av branngruppa gis tillegg etter B-tabellen: B-11.  
Ansatte i stillingskode 0501 sikkerhetsvakt/0503 sikkerhetsvakt II som er aktive røykdykkere gis tillegg etter B-tabellen: B-11.  
Dersom en tilsatt både har funksjonen medlemmer av branngruppa og aktiv røykdykker gis tillegg etter B-tabellen: B-21.  
Tillegget bortfaller når den ansatte ikke lenger innehar funksjonen.
2. Ansatte i stillingskode 0801 kjøkken/serveringsbetjent og stillingskode 0903 renholder som avlegger fagbrev innen stillingens fagområde, gis opprykk til henholdsvis stillingskode 0810 kjøkken/serveringsbetjent II og stillingskode 0901 renholdsoperatør.

<i>NTL og Parat</i>	<i>Akademikerne</i>
Ansiennitet beholdes. Innplassering skjer på alternativ slik at den ansatte får en lønnsøkning tilsvarende to lønnstrinn. Lønnsøkningen skjer fra den 1. i måneden etter at dokumentert søknad er levert arbeidsgiver.	Det gis en lønnsøkning på kr 12 600 i årslønn (jamfør 4.1 nr 1) Lønnsøkningen skjer fra den 1. i måneden etter at dokumentert søknad er levert arbeidsgiver.

#### 4.5 Samtale om kompetanse, arbeidsoppgaver og ansvar

1. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.
2. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om arbeidsoppgaver og ansvar dersom det har skjedd vesentlige endringer i virksomheten.

#### 4.6 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller 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.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

#### **4.7 Lønn ved overgang til lavere lønnet stilling m.v.**

1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i Stortinget, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
2. Arbeidstaker som ansettes i lavere lønnet stilling i Stortinget, kan etter avtale beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
3. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller dokumenterte helsemessige årsaker må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykkbestemmelser.
4. Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdløven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom uføreytelse/pensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjønne, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.
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.
6. Deltidsansatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

#### **4.8 Lønn under sykdom/skade, fødsel, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade**

1. Med "lønn" etter pkt. 4.10 nr. 1, 2 og 3, pkt. 4.11, 4.12, 4.14 og pkt. 8.2 nr. 3 menes lønn etter 4.1 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. 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.
2. En arbeidstaker 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, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter pkt. 4.10 og pkt. 8.2.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.

4. En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, jf utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

#### **4.9 Stedfortredertjeneste**

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.
4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i Stortinget.
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 - 6 arbeidsdager).

#### **4.10 Lønn ved sykdom eller skade**

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i pkt. 4.8, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. 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.  
En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig tilsatt, utløper retten når ansettelsesforhold opphører. 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, jf likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf folketrygdloven § 8-7.

#### **4.11 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming**

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn.  
Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 4.8 i permisjonstiden.
2. Adopsjonspermisjon med lønn.  
Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 4.8 i permisjonstiden.
3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.  
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 pkt. 4.8 i permisjonstiden.
4. Amming.  
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter pkt. 4.8 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 pkt. 4.8 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 bestemmelsen skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

#### **4.12 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet**

1. En arbeidstaker som har omsorg for barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For barn under 18 år med kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne 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.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri



- med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilklårene 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 her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
  6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/ i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
  7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 4.11 nr. 1 eller pkt. 4.11 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn. 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, dersom rett til tjenestefri med lønn etter pkt 4.11 nr 1 eller 4.11 nr 2 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter pkt. 4.11 nr. 1 og pkt. 4.11 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.  
Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter pkt. 4.11 nr. 3 kommer i tillegg.
  8. Arbeidstakere som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

#### **4.13 Militærtjeneste og sivil tjeneste**

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Stortinget, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, og pliktig polititjeneste.
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.
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 hoved-regulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da

bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

#### **4.14 Velferdspermisjoner**

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

## **5 Arbeidstid**

### **5.1 Alminnelig arbeidstid**

1. Alminnelig ukentlig arbeidstid er 37,5 timer inkludert spisepause for alle arbeidstakere. Dette gjelder også for arbeidstakere som utfører skiftarbeid. I perioden fra og med den 24. juni til og med den 31. august er alminnelig ukentlig arbeidstid 30 timer inkludert spisepause.
2. 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.

### **5.2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden**

Partene kan etter forhandling inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Eventuell gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

*Henvisning: Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for stillingsgrupper/enheter fremkommer i særavtale om arbeidstid § 5*

### **5.3 Fleksibel arbeidstid**

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom partene med virkning fra 1. juli 2018.

### **5.4 Forskjøvet arbeidstid**

1. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel.
2. For den del av forskjøvet tid som faller 1 time eller mer utenom arbeidstakers alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til

overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvne tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvne tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

## 5.5 Beredskapsvakt utenfor arbeidstedet

1. Arbeidsgiver skal drøfte behovet for en beredskapsvaktordning med de tillitsvalgte. Beredskapsvakt utenfor arbeidstedet er vakt som utføres utenom den alminnelige arbeidstid.
2. Beredskapsvakt utenfor arbeidstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) likevel regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) ledd om hviletid.
3. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal drøftes med de tillitsvalgte. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
4. Vaktperioden i beredskapsvaktordningen kan etableres over maksimalt 7 dager, men likevel slik at den ikke kommer i strid med grensen for 36 timers ukentlig fritid etter pkt. 5.7.
5. Beredskapsvakt godtgjøres med tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, og det betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten. For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter forrige setning. For øvrig utbetales det tillegg fra kl. 06.00-20.00 med de tid enhver tid gjeldende satser etter hovedtariffavtalen i staten pr. løpende time. Fra kl. 20.00-06.00 utbetales de tid enhver tid gjeldende satser etter hovedtariffavtalen i staten pr. løpende time.
6. Det fastsettes etter drøfting med tillitsvalgte 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.
7. Dersom arbeidstakeren under beredskapsvakten må rykke ut for å utføre arbeid, regnes alt arbeid som utføres under utrykningen som arbeidstid fullt ut. Tidsberegningen for beredskapsvakt skal under utrykning ikke komme til fradrag i det tidsrom utrykningen varer. Der arbeidstaker i løpet av beredskapsvakten blir tilkalt for å utføre arbeid og/eller utfører aktivt dokumenterbart arbeid, betraktes dette som overtidarbeid, forutsatt at den daglige eller ukentlige grensen for alminnelige arbeidstid etter tariffavtale for Stortinget er passert.

*Henvising: Særlige bestemmelser om beredskapsvakt i Særavtale om arbeidstid § 6*

## 5.6 Daglig arbeidsfri

### 5.6.1 Hovedregel om daglig arbeidsfri

Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 første ledd.

### 5.6.2 Unntak fra 11 timers daglig arbeidsfri

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd har partene avtalt at den arbeidsfrie perioden unntaksvis kan være på 8 timer i løpet av 24 timer.

Arbeidstaker, som har jobbet i den arbeidsfrie perioden, skal som hovedregel forskyve arbeidstiden påfølgende morgen. Ved slik forskyvning avsluttes arbeidsdagen til normal tid.

Dersom det av driftsmessige årsaker ikke lar seg gjøre med en forskyvning av arbeidstiden skal arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, dersom dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 niende ledd siste pkt., jf. § 10-8 tredje ledd. Med tilsvarende kompenserende hvile tas det sikte på de tilfeller der mindre hvile i enkelte perioder kompenseres med tilsvarende fri i andre perioder.

Oppstår det tilfeller der regelen om 11 timers fri mellom to arbeidsperioder ikke kan oppfylles, skal arbeidstakeren på et senere tidspunkt få kompensert med inntil tre timer den manglende fritid time for time. Dersom kompenserende hviletid ikke kan tas ut påfølgende arbeidsdag eller senest innen 14 dager, skal timen(e) betales pluss et tillegg svarende til 50 % overtidstillegg.

## 5.7 Ukentlig fritid

### 5.7.1 Hovedregel om ukentlig fritid

Arbeidstaker skal som hovedregel ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 36 timer i løpet av sju dager.

### 5.7.2 Unntak fra 36 timers ukentlig arbeidsfri

1. I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) ledd har partene avtalt at den ukentlige arbeidsfrie perioden unntaksvis kan være på 28 timer i løpet av sju dager.
2. Dersom det av driftsmessige årsaker ikke lar seg gjøre med å avvikle ukentlig fritid skal arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) ledd. Med tilsvarende kompenserende hvile tas det sikte på de tilfeller der mindre hvile i enkelte perioder kompenseres med tilsvarende fri i andre perioder.
3. Oppstår det tilfeller der regelen om 36 timers ukentlig fritid ikke kan oppfylles, skal arbeidstakeren på et senere tidspunkt få kompensert med inntil åtte timer den manglende fritid time for time. Dersom

kompenenserende hviletid ikke kan tas ut senest innen 14 dager, skal timen(e) betales med et tillegg svarende til 50 % overtids tillegg.

4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtids godtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtids godtgjørelse eller forhøyet overtids godtgjørelse etter reglene i pkt. 5.9.3.
5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfriday. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtids godtgjørelse (50 %) tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter pkt. 5.11. For ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf pkt. 5.11), ytes ingen godtgjørelse. Avsløsingstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridayen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

## 5.8 Fridager jul og påske

1. Det gis tjenestefri julaften, mellom jul og nyttår, nyttårsaften samt i påsken på mandag, tirsdag og onsdag før skjærtorsdag.
2. Det gis ingen kompensasjon for fridager som ikke tas ut i denne perioden.

*Henvisning: Særlig bestemmelser om fridager jul og påske i Særavtale om arbeidstid § 8*

## 5.9 Overtid

### 5.9.1 Vilkår for overtidsarbeid

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd må ikke arbeid utover avtalt arbeidstid gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Overtidsarbeidet skal være pålagt og kontrollerbart. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.

Dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker overtidsarbeid på lørdag og søndag. Overtidsarbeid på lørdag og søndag skal så vidt mulig unngås.

*Henvisning: Særlig bestemmelser om lørdagsarbeid i Særavtale om arbeidstid § 7.*

### 5.9.2 Grenser for overtidsarbeid

Grensene for overtid følger arbeidsmiljølovens timegrenser.

### 5.9.3 Godtgjørelse for overtidarbeid

For pålagt overtid utbetales overtidsgodtgjørelse (50 %) i henhold til pkt. 4.1. For overtidarbeid mellom kl 20.00 og 06.00 utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) i henhold til pkt. 4.1.

Når arbeidstiden er redusert i perioden fra og med den 24. juni til og med den 31. august, jf pkt. 5.1, utbetales det overtidsgodtgjørelse med 50 % for pålagt overtidarbeid utover 6 timer.

For overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager, jul- og nyttårsaften og etter kl.12.00 onsdag før skjærtorsdag betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) i henhold til pkt. 4.1.

*Henvisning: Særlige bestemmelser om godtgjørelse for overtidarbeid i Særavtale om arbeidstid § 9*

### 5.9.4 Unntak fra godtgjørelse for overtidarbeid for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
- c) er pålagt overtidarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.

### 5.9.5 Overtidsregler for deltidsansatte

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 pkt. 5.9.2 og pkt. 5.9.3 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med pkt. 5.9.7.

### 5.9.6 Godtgjørelse for overtidarbeid etter tilkalling

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

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid får også utbetalt overtidsgodtgjørelse for den reisetid som medgår tur og retur bosted og arbeidsplassen.

### 5.9.7 Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt 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).

## 5.10 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid m.v.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen (natttillegg). Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved forhandlinger med de tillitsvalgte.
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 de til enhver tid gjeldende satser etter hovedtariffavtalen i staten per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på de til enhver tid gjeldende satser etter hovedtariffavtalen i staten per arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for dager som etter nr. 1 og nr. 2 faller på lørdag og søndag.

## 5.11 Helge og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag og nyttårsaften er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette pkt. kommer i tillegg til godtgjørelse etter pkt. 5.9.
2. For arbeid etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % godtgjørelse med timelønn tillagt 100 % (ikke overtid).

## 5.12 Samlet arbeidstid

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 niende ledd er partene enige om at den samlede arbeidstiden ikke må overstige 16 timer i løpet av 24 timer.

## 6 Reisetid

### 6.1 Reisetid innenlands

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 og 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.
  - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter timelønnsstabell for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager eller ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt eller kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
  - c) Tilleggene etter pkt 5.10 nr 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsene omfatter ikke arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved 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.

## 7 Ferie

### 7.1 Avtalefestet ferie

1. Avtalefestet ferie for Stortinget utgjør 5 virkedager og innebærer forskuttering av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som



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.

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 prosentsetningen for feriepengene skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstakere over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr 2, forhøyes prosentsetningen med 2,3 prosent, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.

## 7.2 Avtalefestet fridager med lønn

1. Arbeidstakere under 60 år får 6 virkedager fri med lønn. Etter fylte 60 år erstattes fridager etter dette pkt. med ekstraferie for arbeidstakere over 60 år etter pkt. 7.1.
2. Fridagene gis ved at arbeidstaker som har vært ansatt hele opptjeningsåret får 6 virkedager fri med lønn i ferieåret. Arbeidstakere som ble ansatt i løpet av opptjeningsåret får opptjening av fridagene forholdsmessig på grunnlag av ansettelsestid i opptjeningsåret.
3. Deles avtalefestede fridager med lønn, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
4. De avtalefestede fridager med lønn kan ikke overføres til neste ferieår, dersom arbeidstaker ikke har tatt ut minst 6 virkedager ferie etter ferieloven eller/og ferie etter punkt 7.1 avtalefestet ferie. Det vil si at samlet sum overførte virkedager ferie eller fri med lønn, ikke kan overstige sum antall dager etter ferieloven § 7 tredje ledd og punkt 7.1 nr 4.
5. Fridagene med lønn etter denne bestemmelsen bortfaller, dersom de ikke er avviklet innen arbeidsforholdet opphører.

## 8 Forsikringsordninger

### 8.1 Gruppelivsordning

Partene er enige om at Stortinget følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen i staten om gruppelivsordning (jamfør hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene § 23).

## **8.2 Ytelse etter yrkesskade**

Partene er enige om at Stortinget følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen i staten om ytelse ved yrkesskade (jamfør hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene § 24).

## **8.3 Tilleggsforsikring**

Partene avtalte 24.03.1990 at det skulle etableres en gruppeleivsforordning og ulykkesforsikring med uføredeknning. Denne ordningen videreføres.

## **9 Pensjon**

Partene er enige om at Stortinget følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen i staten om pensjon, jf. hovedtariffavtalen i staten pkt. 4.

## **10 Diverse**

### **10.1 Avsetning til kompetanse-, medbestemmelse og omstillingsarbeid**

Partene er enige om at det skal avsettes budsjettmidler til kompetanse-, medbestemmelse og omstillingsarbeid.

Budsjettmidler avsettes til:

- Opplæringstiltak i regi av fagforeningene
- Kompetansegivende tiltak for ansatte
- Virksomhetsspesifikke opplærings- og utviklingstiltak

Det utarbeides administrative retningslinjer for fordeling og tildeling av avsatte budsjettmidler, etter drøfting med tillitsvalgte.

### **10.2 Seniorpolitiske tiltak**

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.

## **11 Ikrafttredelse, varighet og regulering av tariffavtalen**

### **11.1 Ikrafttredelse og varighet**

Tariffavtalen er gjeldende fra 1. mai 2018 og til 30. april 2020 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.

### **11.2 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom arbeidsgiver og organisasjonene i Stortinget om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enig om at forhandlingene føres på grunnlag gitt i 3.1.1 økonomisk ramme.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14. dagers varsel, med utløp tidligst 1.mai 2019.

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

## **12 Tvisteløsning**

### **12.1 Tvisteløsning som gjelder inngåelse av tariffavtalen (interessetvist)**

Dersom partene ved inngåelse av tariffavtale ikke blir enige om tariffavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemnd. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i pkt. 12.2

Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Arbeidsrettens formann.

Hovedsammenslutningene som har medlemmer i Stortinget oppnevner hver en representant i nemnda.

Stortinget som arbeidsgiver oppnevner like mange representanter som organisasjonene tilsammen.

### **12.2 Tvisteløsning ved spørsmål om gyldighet, tolkning, eksistens eller ved krav som bygger på denne avtalen (rettstvist)**

Eventuelle tvister vedrørende gyldighet, tolkning, eksistens eller krav som bygger på denne avtalen skal søkes løst ved forhandlinger. Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet ved forhandlinger, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av

Stortingets direktør, hvis ikke partene i det enkelte tilfelle blir enige om en annen megler for Stortinget.

Dersom det under megling ikke oppnås enighet mellom partene, skal organisasjonene uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i pkt. 12.1. Hvis organisasjonene i Stortinget seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, blir det partssammensatt nemnd.

# 13 Lønnsplan gjeldende fra 1. mai 2018

## 13.1 Stillinger og stillingsplassering

Felles for begge tariffavtaler		Tariffavtale gjeldende for NTL og Parat <sup>1</sup>	Tariffavtale gjeldende for Akademikerne	
SK	Lønnstittel	LR/ltr Bestemmelser	Kr Bestemmelser	
1.100 Kontor og saksbehandler stillinger	0102	Førsteseekretær	LR 3	342 000 -
	0104	Konsulent	LR 4 Punkt 4.2.3, B 2	349 800 - Punkt 4.3 nr 2
	0110	Førstekonsulent	43 - Punkt 4.3 nr 1	397 200 - Punkt 4.3 nr 2
	0111	Referent	49 -	435 500 -
	0107	Seniorkonsulent	49 -	
02.200 Leder-, rådgiver- og spesialstillinger	0203	Rådgiver	50 -	442 400 -
	0721	Senioringeniør	55 - Det kreves utdanning som ingeniør på bachelornivå el. tilsvarende for innplassering i SK 0721	480 600 - Det kreves utdanning som ingeniør på bachelornivå el. tilsvarende for innplassering i SK 0721
	0206	Seniorrådgiver	60 -	524 200 -
	0222	Gruppeleder	60 -	524 200 -
	0208	Komitesekretær	70 -	631 700 -
	0217	Spesialrådgiver	70 -	637 700 -
	0201	Seksjonsleder	70 -	631 700 -
	0216	Spesialmedarbeider	43 - Kun for midl. stillinger i utvalgt o.l. nedsatt av presidentskapet eller Stortinget	397 200 - Kun for midl. stillinger i utvalgt o.l. nedsatt av presidentskapet eller Stortinget
	0218	Avdelingssjef	Innplassert i lederlønnssystem	Innplassert i lederlønnssystem
	0220	Ass. direktør	Innplassert i lederlønnssystem	Innplassert i lederlønnssystem
0221	Direktør	Innplassert i lederlønnssystem	Innplassert i lederlønnssystem	
10.100 BHT	1001	Bedriftsfysioterapeut	50 -	442 400 -
	1002	Bedriftssykepleier	50 -	442 400 -
	1003	Bedriftslege	70 -	631 700 -
20.200 Service, drift- og andre fagadministrative stillinger	0801	Kjøkken/serveringsbetjent	LR 2	323 000 -
	0903	Renholder sbetjent	LR 2	323 000 -
	0701	Driftsoperatør	LR 2	323 000 -
	0210	Stortingsbetjent	LR 3	342 000 -
	0901	Renholdsoperatør	LR 3 Det kreves fagbrev* for innplassering i SK 0901	342 000 - Det kreves fagbrev* for innplassering i SK 0901
	0810	Kjøkken/serveringsbetjent II	LR 3 Det kreves fagbrev* for innplassering i SK 0810	342 000 - Det kreves fagbrev* for innplassering i SK 0810
	0501	Sikkerhetsvakt	LR 5	362 200 -
	0601	Sjåfør	LR 5	362 200 -
	2204	Servicearbeider	LR 6 Punkt 4.2.3, B1 eller B 2	371 500 - Punkt 4.3 nr 2
	0704	Driftstekniker	LR 6	371 500 -
	0802	Skiftleder	LR 6	371 500 -
	0804	Kokk	LR 6	371 500 -
	0503	Sikkerhetsvakt II	LR 7	381 100 -
	0502	Vaktleder	LR 7	381 100 -
	0720	Ingeniør	43 - Punkt 4.3 nr 1	397 200 - Punkt 4.3 nr 2
	2206	Servicekoordinator	43 -	397 200 -
	2207	Servicerådgiver	47 -	421 700 -
	0811	Kjøkken/kafeterialeder	47 -	421 700 -
	0803	Førstekokk	47 -	421 700 -
	0909	Arbeidende renholdsleder	47 -	421 700 -
0602	Kjøreleder	58 -	505 800 -	

<sup>1</sup> Gjelder også for ansatte i Stortinget som ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon som har inngått tariffavtale med Stortinget.

90.910 Unge arb.takere, lærlinger mv	1138	Unge arbeidstakere	-	Følger lønnsbetingelsene i hovedtariffavtalen i staten	-	Følger lønnsbetingelsene i hovedtariffavtalen i staten
	1385	Stipendiat/utdanningsstilling	31 -		342 000 -	
	1386	Lærling	-	Lønn i % av begynnerlønn i LR03	-	Lønn i % av begynnerlønn for 0210 stortingsbetjent
	1387	<b>Hospitant</b>	26 -		323 000 -	

\*Fagbrev innen stillingens fagområde

## 13.2 Lønnsrammer og hovedlønstabell gjeldende fra 1. mai 2018

(Kun NTL-, Parat-avtalen og ikke i Akademikeravtalen)

LR 2	Tjenesteansiennitet														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	16	20	24
<b>Alt</b>	<b>Lønnstrinn</b>														
<b>1</b>	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37			38
<b>2</b>	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			39
<b>3</b>	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			40
<b>4</b>	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			41
<b>5</b>	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41			42
<b>6</b>	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42			43
<b>7</b>	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43			44
<b>8</b>	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			45
<b>9-</b>	38-														

LR 3	Tjenesteansiennitet														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	16	20	24
<b>Alt</b>	<b>Lønnstrinn</b>														
<b>1</b>	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42			43
<b>2</b>	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43			44
<b>3</b>	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			45
<b>4</b>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45			46
<b>5</b>	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46			47
<b>6</b>	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47			48
<b>7</b>	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			49
<b>8</b>	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			50
<b>9-</b>	43-														

LR 4	Tjenesteansiennitet														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	16	20	24
<b>Alt</b>	<b>Lønnstrinn</b>														
<b>1</b>	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			45
<b>2</b>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45			46
<b>3</b>	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46			47
<b>4</b>	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47			48
<b>5</b>	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			49
<b>6</b>	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			50
<b>7</b>	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			51
<b>8</b>	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51			52
<b>9-</b>	45-														

LR 5	Tjenesteansiennitet														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	16	20	24
Alt	Lønnstrinn														
1	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47			48
2	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			49
3	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			50
4	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			51
5	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51			52
6	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52			53
7	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53			54
8	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54			55
9-	48-														

LR 6	Tjenesteansiennitet														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	16	20	24
Alt	Lønnstrinn														
1	38	39	40	41	42	43	44	45	46		47	48	49		50
2	39	40	41	42	43	44	45	46	47		48	49	50		51
3	40	41	42	43	44	45	46	47	48		49	50	51		52
4	41	42	43	44	45	46	47	48	49		50	51	52		53
5	42	43	44	45	46	47	48	49	50		51	52	53		54
6	43	44	45	46	47	48	49	50	51		52	53	54		55
7	44	45	46	47	48	49	50	51	52		53	54	55		56
8	45	46	47	48	49	50	51	52	53		54	55	56		57
9-	50-														

LR 7	Tjenesteansiennitet														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	16	20	24
Alt	Lønnstrinn														
1	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51			52
2	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52			53
3	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53			54
4	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54			55
5	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55			56
6	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56			57
7	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57			58
8	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58			59
9-	52-														



Ltr	Kroner pr år	Ltr	Kroner Pr år
19	295 900	64	565 100
20	299 400	65	575 700
21	303 100	66	586 100
22	306 700	67	597 000
23	310 500	68	607 300
24	314 400	69	618 900
25	318 500	70	631 300
26	322 600	71	646 300
27	326 500	72	657 900
28	330 400	73	669 600
29	334 100	74	681 800
30	338 000	75	695 100
31	341 600	76	713 200
32	345 600	77	731 000
33	349 400	78	754 500
34	353 500	79	778 300
35	357 600	80	802 200
36	361 800	81	825 600
37	366 400	82	848 400
38	371 100	83	870 900
39	375 700	84	893 500
40	380 700	85	921 900
41	385 700	86	950 000
42	391 400	87	978 600
43	396 800	88	1 001 000
44	402 800	89	1 023 600
45	408 700	90	1 046 200
46	414 700	91	1 069 100
47	421 300	92	1 091 500
48	428 100	93	1 114 200
49	435 100	94	1 136 700
50	442 000	95	1 159 500
51	449 000	96	1 181 600
52	456 500	97	1 203 800
53	464 400	98	1 226 000
54	471 900	99	1 247 300
55	480 200	100	1 268 400
56	488 100	101	1 289 600
57	496 600		
58	505 400		
59	514 800		
60	523 800		
61	533 700		
62	544 000		
63	554 700		

## Tabell pr 01.05.2018

*(Kun NTL-, Parat- avtalen og ikke i Akademikeravtalen)*

Det er trukket fra kr 400,- pr. år sammenlignet med hovedlønnstabellen i hovedtariffavtalen i staten. Dette skyldes at Stortinget ikke er omfattet av OU-ordningen i staten.

Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen, for eksempel kronetillegg gitt i lønnsforhandlinger.

Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12\*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12\*folketrygdens grunnbeløp

Nettolønn er bruttolønn etter fratrekk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%).

Nattidskompensasjon beregnes ut i fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%).

### 13.3 Tilleggslønnstabell B gjeldende fra 1. mai 2018 (Gjelder begge avtaler)

TRINN	Pr.år	Pr.mnd
1	820	68
2	1 630	136
3	2 440	203
4	3 260	272
5	4 070	339
6	4 880	407
7	5 690	474
8	6 510	543
9	7 320	610
10	8 130	678
11	8 940	745
12	9 760	813
13	10 570	881
14	11 380	948
15	12 200	1 017
16	13 010	1 084
17	13 820	1 152
18	14 630	1 219
19	15 450	1 288
20	16 260	1 355
21	17 070	1 423
22	17 880	1 490
23	18 700	1 558
24	19 510	1 626
25	20 320	1 693
26	21 130	1 761
27	21 950	1 829
28	22 760	1 897
29	23 570	1 964
30	24 380	2 032
31	25 200	2 100
32	26 010	2 168
33	26 820	2 235
34	27 640	2 303
35	28 450	2 371
36	29 260	2 438
37	30 070	2 506

TRINN	Pr.år	Pr.mnd
38	30 890	2 574
39	31 700	2 642
40	32 510	2 709
41	33 320	2 777
42	34 140	2 845
43	34 950	2 913
44	35 760	2 980
45	36 580	3 048
46	37 390	3 116
47	38 200	3 183
48	39 010	3 251
49	39 830	3 319
50	40 640	3 387
51	41 450	3 454
52	42 260	3 522
53	43 080	3 590
54	43 890	3 658
55	44 700	3 725
56	45 510	3 793
57	46 330	3 861
58	47 140	3 928
59	47 950	3 996
60	48 760	4 063
61	49 580	4 132
62	50 390	4 199
63	51 200	4 267
64	52 020	4 335
65	52 830	4 403
66	53 640	4 470
67	54 450	4 538
68	55 270	4 606
69	56 080	4 673
70	56 890	4 741
71	57 700	4 808
72	58 520	4 877
73	59 330	4 944
74	60 140	5 012

TRINN	Pr.år	Pr.mnd
75	60 960	5 080
76	61 770	5 148
77	62 580	5 215
78	63 390	5 283
79	64 210	5 351
80	65 020	5 418
81	65 830	5 486
82	66 640	5 553
83	67 460	5 622
84	68 270	5 689
85	69 080	5 757
86	69 890	5 824
87	70 710	5 893
88	71 520	5 960
89	72 330	6 028
90	73 150	6 096
91	73 960	6 163
92	74 770	6 231
93	75 580	6 298
94	76 400	6 367
95	77 210	6 434
96	78 020	6 502
97	78 830	6 569
98	79 650	6 638
99	80 460	6 705
100	81 270	6 773
101	82 090	6 841
102	82 900	6 908
103	83 710	6 976
104	84 520	7 043
105	85 340	7 112
106	86 150	7 179
107	86 960	7 247
108	87 770	7 314
109	88 590	7 383
110	89 400	7 450

# Særavtale om arbeidstid for Stortinget

## **14 Del 1: Avtalens parter, hjemmel, omfang, ikrafttreden og varighet**

### **§ 1. Parter**

Særavtalen er inngått mellom Stortinget som arbeidsgiver på den ene siden og NTL Stortinget, Parat Stortinget og Akademikerne Stortinget på den annen side.

### **§ 2. Hjemmelsgrunnlag m.v**

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Tariffavtale for Stortinget og tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid.

Særavtalen inneholder ytterligere regulering av bestemmelser i tariffavtalen med bestemmelser som gjelder bestemte grupper arbeidstakere.

Den enkelte paragraf i denne særavtale henviser til relevant bestemmelse i Tariffavtale for Stortinget.

### **§ 3. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

Denne særavtale regulerer arbeidstid for stillinger/enheter som angitt i den enkelte paragraf.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1. mai 2016 og inntil videre.

Partene er enige om at særavtalen gjennomgås i forbindelse med hovedtariffoppgjørene uten at det kreves oppsigelse av særavtalen.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst tre måneders varsel med mindre partene blir enig om noe annet. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Frem til tidspunktet for ikrafttredelse av ny særavtale forlenges gyldigheten av den tidligere inngåtte særavtalen (prolongering).

## **15 Del 2: Avtalens bestemmelser**

### **15.1 §4 Særskilte bestemmelser**

- (1) Partene ble ved inngåelse av avtale om arbeidstid mv. for Stortinget, i protokoll datert 8. april 2014, enig om følgende: «Særskilt bestemmelser i husøkonomseksjonen om kompensasjon for hoveddrenhold og timelønnsbasert sykevikarordning videreføres inntil noe annet er bestemt.» Dette videreføres også ved inngåelse av tariffavtale for Stortinget med virkning fra 1. mai 2016.

### **15.2 § 5 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden**

Med hjemmel i Tariffavtale for Stortinget pkt 5.2:

- (1) Partene er enige om at den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes innenfor en periode på maksimalt 10 uker i sikkerhetsseksjonen.
- (2) Partene er enige om at den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes innenfor en periode på maksimalt 10 uker i tekstsenteret.

### **15.3 § 6 Beredskapsvakt**

Med hjemmel i Tariffavtale for Stortinget pkt. 5.6.

- (1) Jamfør pkt. 5.6 nr 5: Som betaling for beredskapsvakt på grafisk seksjon med ca. 5-10 vakter per kalendermåned mottar arbeidstakere godtgjørelse med et fast pensjonsgivende tillegg på kroner 36.000 per kalenderår, som betales ut med et likt beløp per måned.

### **15.4 § 7 Lørdagsarbeid**

Med hjemmel i Tariffavtale for Stortinget pkt. 5.9.1:

- (1) Med mindre direktøren bestemmer noe annet skal alle avdelinger være bemannet fra kl. 9.00 til kl. 15.00 når det er berammet møter i Stortinget eller Stortingets organer på lørdager.
- (2) Direktøren kan beslutte at det skal være lørdagsåpent i kafeteriaen ved behov.

## **15.5 § 8 Fridager jul og påske**

Med hjemmel i Tariffavtale for Stortinget pkt. 5.9:

- (1) Tillegg til pkt. 5.9 nr 1: For arbeidstakere i sikkerhetsseksjon, som ikke kan gis tjenestefri på disse fridagene, gis det tilsvarende antall fridager så nært opp mot jul og påske som driften tillater.
- (2) Tillegg til pkt. 5.9 nr 1: For arbeidstakere i sikkerhetsseksjonen, som i henhold til arbeidsplan enten er satt opp til å jobbe eller har turnusfri mellom jul og nyttår (romjulen) samt mandag, tirsdag og onsdag før påske, gis tilsvarende antall fridager så nært opp mot jul og påske som driften tillater det. En slik «driftsmessig fridag» er på 7,5 timer.

## **15.6 § 9 Overtid**

Med hjemmel i Tariffavtale for Stortinget pkt. 5.10:

- (1) Tillegg til pkt. 5.10.3: Dersom arbeidstakere i sikkerhetsseksjonen og tekstsenteret må arbeide enten mer enn avtalt arbeidstid eller overtid utover kl. 06.00 godtgjøres det med 100 % overtidstillegg frem til kl. 09.00

# Særavtale om fleksibel arbeidstid for Stortinget

## § 1. Parter

Særavtalen er inngått mellom Stortinget som arbeidsgiver på den ene siden og NTL Stortinget, Parat Stortinget og Akademikerne Stortinget på den annen side.

## § 2. Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtale er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-2 (3) ledd og bestemmelsene om arbeidstid i tariffavtalen for Stortinget.

Denne særavtalen om fleksibel arbeidstid er ikke til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker inngår individuell avtale etter arbeidsmiljøloven §§ 10-2 (3) ledd, 10-5 (1) ledd. Det kan videre skriftlig avtales arbeid i tidsrommet mellom klokken 21:00 til 23:00 på arbeidstakers initiativ, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (3) ledd.

## § 3. Vilkår for innføring av fleksibel arbeidstid

Innføring av fleksibel arbeidstid for ansatte i Stortinget er betinget av at følgende vilkår blir oppfylt:

1. Tjenestene som Stortinget skal tilby og tilgjengelighet for brukerne må fortsatt være like god som før innføringen av fleksitid.
2. Ordningen skal gjelde alle arbeidstakere i Stortingets administrasjon. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte fastsetter arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som av tjenstlige grunner må unntas.
3. En delvis sykmeldt arbeidstaker kan med arbeidsgivers og legens samtykke, opparbeide fleksitid, men kan likevel ikke samlet sett opparbeide seg plusstid i løpet av sykmeldingsperioden, da dette vil stride mot den sykmeldingsprosent sykmeldingen lyder på.

4. En arbeidstaker med delvis uførepensjon omfattes av fleksitidsreglene i samme grad som deltidstilsatte.

5. Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt kontroll med arbeidstiden. Kontrollordningen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med de tillitsvalgte.

#### 6. Kjernetid og ytre arbeidstid

Med kjernetid menes det tidsrom hvor alle må være til stede. Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Kjernetiden er fra kl. 0900 til kl. 1430 hele kalenderåret.

Den ytre arbeidstid er fra kl. 0600 til kl. 0900 og fra kl. 1430 til kl. 2100 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det arbeides fleksitid også på frilørdager med inntil 5 timer mellom kl. 0700 og kl. 1800.

Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid.

For fleksitid utbetales ikke godtgjørelse etter tariffavtalen i Stortinget punkt 5.9.3.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid, innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale.

#### 7. Avregningsperioden

Avregningsperioden er 12 måneder fra og med 1. oktober til og med 30. september.

#### 8. Avspasering og tidsoverføring av plusstimer

Det tillates overført 50 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 50 blir strøket uten kompensasjon.

Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.

Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.

Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker å avspasere, kan det i samråd med leder avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 30 dager pr. kalenderår. I tillegg kan enkelttimer avspaseres etter godkjenning av leder.

Deltidstilsatte kan ta ut antall avspaseringsdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

## 9. Overtidsarbeid

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette overtidsarbeid etter tariffavtalen i Stortinget punkt 5.9. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid. Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes adskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. tariffavtalen for Stortinget punkt 5.9.6, i stedet skal overføres til fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfelle skal overtidstillegget utbetales.

## § 4. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1. juli 2018 og inntil videre.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst tre måneders varsel med mindre partene blir enig om noe annet. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Frem til tidspunktet for ikrafttredelse av ny særavtale forlenges gyldigheten av den tidligere inngåtte særavtalen (prolongering).



# Hovedavtalen for Stortinget

Gjeldende fra 11. april 2018

## Innledning

Hovedavtalen er inngått mellom Stortinget som arbeidsgiver på den ene side og NTL Stortinget, Parat Stortinget og Akademikerne Stortinget på den annen side.

Hovedavtalen regulerer spørsmål av mer grunnleggende karakter knyttet til samarbeidet mellom arbeidsgiver og organisasjonene.

Stortinget er et eget tariffområde. I utformingen av hovedavtale for Stortinget, er det tatt utgangspunkt i bestemmelsene i hovedavtalen i staten.

Tilpasninger er imidlertid nødvendig, blant annet for å tilpasse hovedavtalen til Stortinget sin organisering og virksomhet.

Når det i hovedavtalen er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre lovbestemmelsene lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det som følger direkte av lovene selv.

### Begreper

Virksomheten er «Stortinget» og hovedavtalen omfatter ansatte i Stortinget. Begrepet «Stortingets administrasjon» brukes som en samlet betegnelse på de administrativt ansatte i Stortinget, underlagt Stortingets direktør sin ledelse. I denne avtale benyttes som hovedregel betegnelsen «ansatte i Stortinget», hvilket samsvarer med formuleringen i statsansatteloven § 1, (4) ledd. Det benyttes «Stortingets plenum» eller «Stortinget i plenum» om møter i Stortinget som sådan.

Der hvor staten i sin hovedavtale benytter benevnelsen *fagdepartement* forstås i hovedavtale for Stortinget, *Stortingets Presidentskap*, med unntak av § 16 nr 2, § 18 nr 2.

# Avtalens formål og partenes intensjoner

## § 1. Formål og intensjoner

### 1. Hovedformål

Stortinget som arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene har inngått hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer.

Hovedavtalen for Stortingets administrasjon - det vil si ansatte i Stortinget, skal i tillegg ha som formål å:

- være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvistloven, statsansatteloven og arbeidsmiljøloven
- gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles
- være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- gi den enkelte arbeidstaker mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidet må derfor organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper
- utvikle samarbeidet, slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til innbyggerne

### 2. Skille politisk demokrati/bedriftsdemokrati

Rettighetene etter hovedavtalen må utøves slik at politiske beslutninger gjennomføres samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.

### 3. Inkluderende arbeidsliv

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uføretrygd reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

### 4. Redskap ved omstilling

Stortinget som arbeidsgiver stilles i dag overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen også som et redskap for omstilling, effektivisering og modernisering. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit.

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de ansatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive og de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet i forhold til prosessenes innhold, årsak og retning.

### *5. Likeverdige parter*

Forutsetningen for å nå hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møter som likeverdige parter. Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger, selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger. Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

### *6. Utøvelse av medbestemmelsesretten*

Partene er enige om at medbestemmelsesretten best utøves gjennom organisasjonens tillitsvalgte, og at den nyttes på en slik måte at arbeidstakerne blir trukket inn i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig.

Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på arbeidsorganisasjon og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. I denne sammenheng er partene enige om at det etter avtale kan drives forsøksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de ansattes medbestemmelse effektiv, jf arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet. I dette ligger en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning.

I den daglige samhandlingen skjer medvirkning mellom ledelse og medarbeidere bl.a. ved:

- Tilrettelegging av det daglige arbeidet
- Jevnlig veiledning og tilbakemelding
- Medarbeidersamtaler
- Informasjon og diskusjon om utviklingstiltak og planer med dem som berøres av disse (seksjons- og avdelingsnivå)
- Informasjon og diskusjon mellom Stortingets ledelse og tillitsvalgte om strategiske spørsmål for Stortinget som helhet

### *7. Vervet som tillitsvalgt*

Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet. Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

Det forventes at de ansatte i Stortinget fremmer forslag om tiltak som gjør at virksomheten oppnår best mulige resultater. Organisasjonene skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

### *8. Ledelse*

Ledelse i Stortinget skjer med grunnlag i demokratiske og rettsstatlige verdier og utøves i samarbeid med de ansatte til beste for fellesskapet i henhold til politiske beslutninger.

Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. Lederne skal legge til rette for kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse. De tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima. Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv.

### *9. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)*

IKT skal bidra til å gi bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering.

### *10. Grunnlaget for personalpolitikken*

Et av formålene med hovedavtalen er å skape grunnlag for Stortinget som arbeidsgiver sin personalpolitikk på de områder avtalen omfatter, med de begrensninger som følger av lover, forskrifter mv. Partene understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet.

### *11. Miljø og klima*

Hensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse og skal bidra til en bærekraftig utvikling.

### *12. Oppfølging og opplæring*

Partene skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av hovedavtalens intensjoner.

## **16 Del 1: Medbestemmelse**

### **16.1 Kapittel 1: Virkeområde**

#### **§ 2. Evaluering av medbestemmelsen**

Det avholdes minst ett evalueringsmøte årlig med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av hovedavtalen.

Evalueringssmøtet kan eventuelt kombineres med nødvendig opplæring. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Direktøren som øverste arbeidsgiverrepresentant forutsettes å delta. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte og føre referat fra disse.

### § 3. Virkeområde

Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i Stortinget.

### § 4. Definisjoner

1. Med organisasjon menes arbeidstakerorganisasjon som er tilsluttet en hovedsammenslutning og underavdelinger av disse
2. Med *virksomhet* menes Stortinget
3. Med *driftsenhet* menes avdeling
4. Med *arbeidsområde* menes seksjon
5. Et gradert system er et system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr. 10 (sikkerhetsloven)

### § 5. Politiske beslutninger

1. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og kongelige resolusjoner, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnsmessige rolle (forholdet til innbyggerne).
2. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiver og organisasjonene om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres dette spørsmålet av Presidentskapet. Uttalelse fra organisasjonene skal følge saken til Presidentskapet.
3. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.
4. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de ansattes arbeidssituasjon i vesentlig grad - og virksomheten forbereder uttalelse i saken - skal arbeidsgiver sørge for at tillitsvalgte får anledning til å uttale seg. De tillitsvalgte kan ikke kreve at uttalelsen skal følge saken lenger enn til Presidentskapet.

## § 6. Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimsorganisasjoner e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de ansattes arbeidssituasjon. Dersom det oppstår forhold som etter hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene jf §§ 7 og 8, uten å forsinke prosessen.

## 16.2 Kapittel 2: Partsforholdet

### § 7. Arbeidsgiverpart i Stortinget

1. Arbeidsgiverpart er det administrative ledd som har ansvaret for saker etter hovedavtalen. Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling.
2. Hvem som er parter på arbeidsgiversiden kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om. Når det skal forhandles om en sak, må vedkommende arbeidsgiverrepresentant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver jf §13 nr 1.
3. Med arbeidsgiver (ledelsen) for Stortinget menes Stortingets direktør eller den/de som er gitt fullmakt på dennes vegne. I saker som kun gjelder en driftsenhet eller arbeidsområde, er arbeidsgiversiden representert ved avdelingssjefen eller den avdelingssjefen gir fullmakt.

### § 8. Arbeidstakerpart i Stortinget

1. Arbeidstakerpart er:
  - a) de organisasjoner som organiserer minst 10 % av de ansatte i virksomheten/ driftsenhet/arbeidsområde som er berørt av saken
  - b) primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10 %
  - c) hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten, driftsenheten eller arbeidsområdet der primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. Vedkommende hovedsammenslutning kan da peke ut én representant med rettigheter som de andre tillitsvalgte.

På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 29 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for tjenestefri etter § 30 nr. 1.

Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf § 13 nr 2 punkt d. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i pkt 1.2 i tariffavtale for Stortinget, dvs at partsforholdet er det samme som ved lønnsforhandlinger.

2. Organisasjonene kan velge tillitsvalgte for spesielle fag- og/eller arbeidsområder, (studietillitsvalgte o.l.)

3. Arbeidsgivers plikter etter hovedavtalen Del 1 må alltid rette seg mot en tillitsvalgt innenfor arbeidsområdet, evt. driftsenheten/virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.
4. Organisasjonene skal hvert år innen utgangen av januar meddele medlemstall på arbeidstakere i virksomheten til arbeidsgiver.

## **§ 9. Frittstående organisasjoner**

1. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning kan tiltre denne avtalen, helt eller delvis, når hovedsammenslutningene og Stortinget er enige om det.
2. En eventuell tiltredelse skjer ved at det inngås avtale om dette mellom den frittstående organisasjonen og Stortinget. Etter tiltredelsen blir den frittstående organisasjonen å betrakte som organisasjon etter hovedavtalen § 4 nr. 1. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil enten Stortinget eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 44.
3. I samsvar med reglene i hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene som har anledning til å få representanter i nemnd som er omtalt i § 18. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning har imidlertid anledning til å prosedere sin sak for nemndene, dersom de er part i saken.

## **§ 10. Overenskomstlønte m.m.**

1. Organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning og som har medlemmer som ikke går inn under tjenestetvistloven har anledning til å tiltre hovedavtalen i sin helhet, eventuelt med helt nødvendige unntak.
2. Tiltredelse medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjoner som går inn under hovedavtalens § 4 nr. 1. Dette betyr bl.a. at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning. Alle hovedsammenslutninger skal likevel være representert i utvalget dersom de har medlemmer innenfor området.

## **16.3 Kapittel 3: Former for medbestemmelse**

### **§ 11. Informasjon**

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i §§ 12 og 13 nedenfor
2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de ansattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen
3. Når det er truffet beslutninger som nevnt i § 5 nr. 1 som får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon skal arbeidsgiver raskt informere de tillitsvalgte om dette
4. I tillegg til de saker som er nevnt i §§ 12 og 13 skal de tillitsvalgte ha informasjon om:



- a. virksomhetens regnskap og økonomi
  - b. vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte
  - c. hvem som ansettes og hvem som slutter
5. Informasjon gis i møter, elektronisk eller skriftlig. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandling.
- Informasjon om saker som er på virksomhetsnivå og har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal gis i faste møter mellom direktøren og de hovedtillitsvalgte.
6. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, skal arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.
7. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, f. eks i forbindelse med effektivisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte.
8. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om
9. Ved bruk av graderte systemer. Jf § 4 nr 4 forplikter organisasjonene seg til å stille med tillitsvalgte som har nødvendig sikkerhetsklarering (personklarering) og kan gis nødvendig autorisasjon. Slike systemer skal derfor ikke være til hinder for at det gis informasjon i samsvar med hovedavtalen.

## § 12. Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte. Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:
  - a) budsjettforslag. Ved begynnelsen av hvert budsjettår skal partene avklare hvordan medbestemmelsen skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjett rutiner.
  - b) omgjøring av en ikke besatt stilling
  - c) opprettelse av ny stilling utenom budsjettbehandling der dette allerede er avgjort av den som har budsjettmyndigheten jf § 13 nr 2b)
  - d) byggeprosjekter
  - e) virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima.
  - f) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud.

- g) opplæring, jf kap. 6
  - h) oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister o.l.)
  - i) saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand i henhold til hovedavtalen og som partene er enige om skal behandles etter reglene i kap 5 i denne avtalen
  - j) omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.
2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 13 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

### § 13. Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:
- a) ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
  - b) ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget i plenum har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget i plenum har gitt
  - c) være underlagt og i samsvar med de instruksjer eller de prioriteringer som presidentskapet fastlegger for virksomheten, eller som virksomheten selv har truffet etter fullmakt.
2. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet, (jf likevel nr. 1). Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene.

Opplistingen i bokstavene a) til f) nedenfor er uttømmende:

- a) interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:
  - organisasjonskartet endres
  - Endringen er ment å vare over seks måneder
  - Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr. Partene er enige om at med personale menes flere enn en person, men at det i spesielle tilfeller også kan gjelde enkeltpersoner

Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf for øvrig § 6.

- b) opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning) med mindre fordelingen av nye stillinger allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjett disponeringsmyndigheten (jf §12 nr 1 c)
- c) velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler som er satt av i henhold til retningslinjer fra arbeidsgiver
- d) personalreglement, jf statsansatteloven § 2. Se også § 8 nr 1 c).

- e) disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom og spiserom også i nye, leide eller ombygde lokaler. Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor/arbeidsplass som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål. Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.
  - f) saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) skal behandles etter reglene i § 19.
3. Organisasjonene har rett til å uttale seg i saker som i henhold til § 13 nr. 1 ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til overordnet myndighet, men ikke lenger enn til Presidentskapet.

## 16.4 Kapittel 4: Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning

### § 14. Frister

1. Dersom partene ikke er enige om en annen frist, skal forhandlinger eller drøftinger være påbegynt senest to uker etter at krav er satt fram. Forhandlingene eller drøftingene kan kreves avsluttet en uke etter at de er påbegynt.
2. Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandling av de saker som går inn under Del 1 i hovedavtalen. Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene – jf § 11 nr 1 og 2. Innkalling med nødvendige saksdokumenter til møter skal sendes organisasjonene i god tid, og senest en uke, før møtet finner sted.

### § 15. Referat fra drøftinger

1. Etter drøftinger setter arbeidsgiver opp referat. Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter fremkommer av referatet. Referatet skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse. Dersom det er truffet beslutning i saken referatføres denne.
2. Referatet anses som godkjent dersom det ikke foreligger kommentarer/innsigelser innen en uke.

### § 16. Uenighet ved drøftinger

1. Drøftingssaker behandles på det nivå i virksomheten som har saken til behandling. På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiver den endelige beslutning. Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte. Saken skal drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han/hun har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat.
2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av arbeidsplaner (jf. § 12 nr. 1 h), avgjøres tvisten av overordnet myndighet. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.
3. Tvil eller uenighet om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene. Hver av partene kan kreve spørsmålet forelagt Nasjonal sikkerhetsmyndighet før drøftingen avsluttes.
4. Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet følge saken fram til den overordnede myndighet. Referat fra budsjett-drøftinger skal imidlertid ikke følge saken lenger enn til Presidentskapet.

## § 17. Protokoll fra forhandlinger

1. Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. I protokollen tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som legges frem og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom enighet ikke oppnås, skal også partenes standpunkter ved avslutningen av forhandlingene gå frem av protokollen.
2. Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i protokollen erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Slike protokolltilførsler skal være fremmet i møtet.
3. Dersom partene ikke blir enige om noe annet, settes protokollen opp og undertegnes i møtet. Hver av partene får sitt eksemplar.

## § 18. Tvisteløsning i forhandlingssak

1. Forhandlinger skal foregå på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å inngå avtale.
2. Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av direktøren, så sant partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om en annen megler innenfor virksomheten. Dersom direktøren har vært forhandlingspart i saken løses tvisten av en partssammensatt nemnd etter reglene i nr 5.
3. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i nr 5. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd.
4. Nemnda er ikke bundet av eventuell enighet mellom arbeidsgiveren og en eller flere organisasjoner.
5. Oppnås ikke enighet mellom partene, skal tvisten løses av en partssammensatt nemnd med mindre partene blir enige om en annen løsning. Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes denne av Arbeidsrettens formann. De hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten oppnevner hver en representant i nemnda. Arbeidsgiver oppnevner like mange representanter som organisasjonene til sammen.

## 16.5 Kapittel 5: Forholdet til arbeidsmiljøloven

### § 19. Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

I Stortinget behandles de hovedavtalesaker som også er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 i arbeidsmiljøutvalget.

Dette gjelder spørsmål som:

- bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 bokstav a)
- opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 bokstav b)
- planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § arbeidsmiljøloven § 18-9, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 bokstav c)
- andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 bokstav d)
- etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 bokstav d)
- helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 bokstav f).

## 16.6 Kapittel 6: Personalpolitikk

### § 20. Formål

1. En overordnet målsetting er at arbeidsgiver, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf for øvrig arbeidsmiljøloven kap 4. Personalpolitikken generelt - og rekrutteringstiltak spesielt, skal legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.
2. Personalpolitikken skal ha som formål å utvikle medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de settes i stand til å utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.
3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk.
4. Organisasjonene skal medvirke til utforming og videreutvikling av personalpolitikken, og er viktige bidragsytere for å skape felles forståelse for avtaleverket på personalområdet. Det er den enkelte leder som har ansvaret for å utøve gjeldene personalpolitikk.

## § 21. Rekruttering

Dersom en gruppe nevnt i § 20 nr. 1 siste setning, er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke.

Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju.

## § 22. Likestilling

1. *Arbeidsgivers ansvar.* Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av , likestillingstiltak i virksomheten, jf likestillingslovens § 23 og § 24.

## § 23. Kompetanseutvikling

1. Ledelsen har et overordnet ansvar for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De ansatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Samtidig må hver enkelt ansatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.
2. For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom årlige medarbeider- eller utviklingssamtaler. Samtalene skal bl.a. danne grunnlag for den enkeltes faglige og personlige utvikling gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og gjennom opplærings- og utviklingstiltak.
3. Før innføring av ny eller betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi, skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de ansatte skal sikres kompetanseheving.
4. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til hovedavtalen, jf. § 12 nr 1 g). Kompetanseutvikling er en sentral del av lederansvaret og må forankres i Stortingets overordnede mål og strategier.

## § 24. Felles opplæringsvirksomhet

Følgende saker kan tas opp til drøftinger når det gjelder felles opplæringstiltak:

- a) årlige opplæringsplaner og vesentlige endringer av disse
- b) opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
- c) retningslinjer for tildeling av stipend.

## § 25. Tilretteleggingstiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven, jf diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, skal partene drøfte følgende:
  - a. tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere med midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid
  - b. tiltak som må iverksettes for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes i virksomheten
  - c. tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler
  - d. tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing og/eller trakassering og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen
  - e. tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.
2. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å lede virksomheten på en slik måte at ikke uheldig forskjellsbehandling av arbeidstakere som går inn under nr. 1, skjer. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til dette.

## 17 Del 2: Partenes rettigheter og plikter

### 17.1 Kapittel 7: Etablering av partsforhold

#### § 26. Valgregler - tillitsvalgte

1. I virksomheten/driftsenheten skal det velges tillitsvalgte, hvis arbeidsgiver eller en organisasjon krever det.
2. Tillitsvalgte skal fortrinnsvis velges/utpekes av og blant organisasjonenes medlemmer som har arbeidet i virksomheten i de siste to år, og som har erfaringer og innsikt i virksomheten.
3. Heltidsansatt eller deltidsansatt som arbeider 14 timer eller mer/minst 35 % av full stilling, kan velges som representanter (tillitsvalgt) for de ansatte.
4. Arbeidstakere som til vanlig representerer arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger e.l. etter Del 1, er ikke valgbar på de områder/nivåer vedkommende opptrer som arbeidsgiverrepresentant.

Oppstår det tvil om hvem som omfattes av annet ledd, avgjøres dette i forhandlinger. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene kreve at saken avgjøres av Presidentskapet.
5. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de ansatte.



6. Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. Slutter vedkommende på arbeidsstedet, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.

## **§ 27. Gjensidige rettigheter og plikter**

1. Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representanter (tillitsvalgte). Inntil arbeidsgiver mottar melding om nyvalg, fortsetter de tidligere tillitsvalgte i sine verv.
2. Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne.
3. Den tillitsvalgte forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.
4. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.
5. Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, uansett arbeidstidsordning, også arbeidsmessig, slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.
6. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at plikter etter lov, tariffavtale og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
7. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.
8. Rettigheter og plikter som følger av denne paragraf, gjelder også for tillitsvalgte og ansatte i arbeidstakerorganisasjoner. De gjelder derimot ikke verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven, med mindre det er spesielt sagt eller disse også er tillitsvalgte etter denne avtalen. Unntatt er også representanter for de ansatte i ansettelsesråd, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i personalreglement.
9. Når tillitsvalgte deltar i behandling av saker hvor det foreligger taushetsbelagte opplysninger, skal arbeidsgiver opplyse om dette og pålegge også de tillitsvalgte taushetsplikt, jf også arbeidsmiljøloven § 8-3. Er opplysninger graderte, skal organisasjonene stille med sikkerhetsklarerte og autoriserte tillitsvalgte.
10. Tillitsvalgt som skal behandle sikkerhetsgradert informasjon gradert KONFIDENSIELT eller høyere, skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter bestemmelser gitt i og i medhold av sikkerhetsloven.

## **§ 28. Utøvelse av vervet som tillitsvalgt**

1. Tillitsvalgte skal henvende seg direkte til arbeidsgivers representant når de har noe de ønsker å ta opp med arbeidsgiver.

2. De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede beskjed om og oppgi årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.
3. Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade.
4. Tillitsvalgte har adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, telefon, trykkeriet og Stortingets interne distribusjonskanaler i forbindelse med nødvendig informasjon til medlemmene om saker som går inn under hovedavtalen, og også i rimelig utstrekning til andre foreningssaker. Det kan avtales at det stilles til disposisjon kontorplass og telefon for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis permisjon for å utføre tillitsvervet, jf § 29.  
  
Opplærings-/erfaringsdiskusjoner gjennomføres hvis en av partene krever det.
5. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf også § 1 nr. 5).

## **17.2 Kapittel 8: Regler for tjenestefri**

### **§ 29. Regler for tjenestefri på arbeidssstedet**

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige 3 representanter.
2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr. 1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og eventuelle andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.
3. Det kan etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt. Ved vurderingen tas hensyn til antall ansatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper. Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner. I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

### **§ 30. Andre regler for tjenestefri**

1. Tillitsvalgte på arbeidssstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i:
  - avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser og representantskapsmøter.

- møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.

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

2. Tillitsvalgte på arbeidsteden og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs og konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte:
  - organisasjonsfaglige kurs/konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning
  - Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning
3. Et kurs eller en konferanse er å betrakte som organisasjonsfaglig når innholdet er:
  - organisasjonenes og/eller hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon
  - omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller
  - innholdet er omstilling innenfor offentlig sektor,

når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de ansattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige.

Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor.  
Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr år for å utføre offentlige verv.

## § 31. Tjenestefri for arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i § 30 nr 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under § 30 nr 3. Dette gjelder også ved deltakelse på kurs og konferanse for tillitsvalgte/ og organisasjonsfaglige kurs.

## § 32. Permisjon for tillitsvalgte

Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv:

- a) i den organisasjon de er medlem av
- b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag kommer tilbake etter permisjonen, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Tilsvarende gjelder for § 33. Ved tilbud om stilling skal arbeidsgiver ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv. Under ingen omstendighet skal arbeidsgiver tilby lavere stilling enn den det er gitt permisjon fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i Statens pensjonskasse, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppebæres av organisasjonen.

### § 33. Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som ansettes som funksjonær i:

- a) den organisasjon vedkommende er medlem av
- b) en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
- c) i hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon avgjøres av ansettelsesmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

## 17.3 Kapittel 9: Lønn

### § 34. Lønn

1. Med "lønn" menes i denne avtale stillingens lønn etter tariffavtale for Stortinget kap 4.1 samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.
2. For arbeidstakere som arbeider på skift/turnus, beregnes godtgjørelsen etter nr. 1. For disse skal også nødvendig reisetid medregnes når møtene holdes i deres fritid.
3. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf. nr. 1.
4. Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr 1, men uten overtidstillegg, og bare for møter som har hjemmel i hovedavtalens Del 1. Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste godtgjøres på samme måte, også for møter som har hjemmel i hovedavtalens Del 3, eller forhandlinger om avgrensede, lokale spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår, jf tjenestetvistloven § 4, siste ledd, når slike møter foregår i tiden mellom kl. 0700 og 1700.

5. Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.

### **§ 35. Reiseutgifter**

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter innenlandsregulativet for en tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter med hjemmel i hovedavtalens Del 1. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.

## **17.4 Kapittel 10: Brudd på pliktene**

### **§ 36. Tillitsvalgte**

1. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Stortinget, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle berørte hovedsammenslutninger ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt må fratre etter denne bestemmelsen, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny representant.
2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

### **§ 37. Arbeidsgiver**

1. Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan berørte hovedsammenslutninger, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, ta opp med direktøren kravet om at vedkommende fratrer som arbeidsgivers representant. I tilfelle direktøren ikke innrømmer berettigelsen, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis arbeidsgiverens representant etter dette må fratre, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant.
2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.
3. Reglene om oppsigelse, avskjed, suspensjon, ordensstraff mv. i statsansatteloven eller annet regelverk berøres ikke av bestemmelsene ovenfor.

## **18 Del 3: Regler som supplerer tjenestetvistloven**

### **18.1 Kapittel 11: Forhandlinger om tariffavtale**

#### **§ 38. Kollektive oppsigelser**

1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende tariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom

Stortinget og hovedsammenslutningene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15.

2. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskampen settes i verk. Varslet skal omfatte det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp.

Nærmere navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut, presenteres motparten minst fire dager før plassfratredelsen.

Ved en evt. opptrapping av konflikten, godtar partene et varsel på fire dager, hvor områder og navnelister presenteres.

Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene.

3. Lærlinger omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser i hovedavtalen, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom staten og hovedsammenslutningene. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring uten arbeidsstans. Virksomhetene skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

### **§ 39. Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik**

Direktøren og øverste leder av personalfunksjonen skal ikke tas ut i streik.

### **§ 40. Søknad om andre unntak**

1. Ved varsel om plassfratredelse skal arbeidsgiver straks drøfte med de organisasjoner som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister om hvilke andre arbeidstakere det søkes unntak for
2. Det kan søkes om unntak for
  - øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen.
  - arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv. blir ødelagt eller går tapt
  - arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker som nevnt i strekpunkt to i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse
3. Arbeidsgiver kan også søke hovedsammenslutningene om dispensasjon for arbeidstakere som på grunn av slike hensyn som nevnt i nr. 2, eller andre særegne forhold, må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

### **§ 41. Sympatiaksjoner**

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom Stortinget og vedkommende hovedsammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i § 38 nr. 2.

## § 42. Avstemningsregler

1. Tarifforslag skal som regel legges fram for de medlemmer interesselisten gjelder. Avstemningsresultatet skal som regel fremkomme ved uravstemning i samsvar med gjeldende retningslinjer, og gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene.
2. Har flertallet av de medlemmer som interesselisten gjelder, stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.
3. Blir ikke vilkåret etter nr 2 oppfylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interesselisten gjelder, har deltatt i avstemningen.
4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen, og vilkåret etter nr. 2 ikke er oppfylt, er avstemningen rådgivende for hovedsammenslutningenes besluttende organer.

## **19 Del 4: Tolkningstvister og varighet**

### **§ 43. Tolkningstvister**

Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtale inn for Arbeidsretten. Dette gjelder likevel ikke avgjørelser som treffes av Presidentskapet i samsvar med regelen i § 5 nr. 1.

### **§ 44. Varighet**

Denne avtale trer i kraft 11. april 2018 og gjelder til og med 31. desember 2019 og videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med tre måneders varsel.

*Stortinget 11. april 2018*