DET KONGELIGE ARBEIDS- OG
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

PERSONAL - MELDING NR. 9/99

Dato
28.05.99

Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder Statens personalhåndbok pkt. 4

LØNNSREGULERING FOR OFFENTLIGE TJENESTEMENN M.FL. FRA 1. MAI 1999

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og tjenestemennenes hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag ble den 30. april 1999 enige om reguleringer for 2. avtaleår, jf hovedtariffavtalens punkt 1.4.3.

Samme dag ble AAD og Politiets Fellesforbund (PF) enige om reguleringer for 2. avtaleår i hovedtariffavtalen mellom AAD og PF.

AAD vil legge saken frem for Stortinget i St prp nr 77 (1998-99).

«Hovedtariffavtalen i staten», trykksak P-0824, vil bli revidert etter at de sentrale justeringsforhandlingene per 1. august 1999 er avsluttet.

Oppgjøret i staten har en total ramme på om lag 4,5 %. Dette er i samsvar med den lønnsvekst partene i arbeidslivet ble enige om i utvalget for forberedelse av inntektsoppgjøret 1999, det såkalte «Arntsen-utvalget», jf NOU 14/99. Rammen for oppgjøret forutsetter at lønnsglidningen for 1999 blir lavere enn tidligere. **Dette innebærer at virksomhetene må utvise streng budsjettdisiplin mht omdisponeringer fra driftsmidler til lønnsmidler, og at virksomhetene ved lokale forhandlinger, rekruttering og omgjøring av stillinger begrenser lønnsmessige tillegg til det strengt nødvendige i forhold til hovedtariffavtalens bestemmelser.**

I. HOVEDELEMENTER

- Hovedlønnstabellen - tabell A, tilleggslønnstabellen - tabell B og særlige tillegg er ikke endret.
- Det gjennomføres sentrale justeringsforhandlinger med virkning fra 1. august 1999.
- Lokale forhandlinger gjennomføres med virkning fra 1. september 1999.
- Det gjennomføres særskilte lokale justerings- og normeringsforhandlinger per 1. september 1999 i BA-selskapene. Avsetningen fastsettes under de sentrale justeringsforhandlingene per 1. august 1999.

- Innplassering av arbeidstakere med høyere akademisk utdanning er endret fra ltr. 27 til ltr. 29 ved tilsetting etter 1. august 1999 i de stillinger som er omfattet av godskrivingsregel nr 4.

- Endringer av begynnerlønningene på lønnsrammene. Arbeidstakere med 0 års tjenesteansiennitet gis 2 ltr og de med 1-3 år 1 ltr med virkning fra 1. august 1999.

- Det legges til rette for mer fleksibel bruk av lønnsmessige virkemidler i skoleverket.

- EVU-reformen er basert på statsministerens brev av 10.04.99 og meklingsresultatet i NHO-området og tilpasset forholdene i det statlige tariffområdet.

II. ENDRINGER I HOVEDTARIFFAVTALEN

1 SENTRALE BESTEMMELSER

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet på den ene side og LO Stat, Akademikernes Fellesorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Stat, Akademikerne og Norsk Lærerlag på den annen side.

Tidligere merknad fra AAD utgår, og erstattes med ny

Merknad:

For medlemmer av Akademikernes Fellesorganisasjon som ikke omfattes av tjenestetvistlovens § 26 gjelder hovedtariffavtalen (HTA) fra 15. juni 1998, jf Rikslønnsnemndas kjennelse av 13. oktober 1998.
Hovedsammenslutningen Akademikerne trådte 1. januar 1999 inn som selvstendig part i HTA, jf protokoll av 30. oktober 1998.

1.3.1 Lønnsrammer

Endringer i lønnsrammer med virkning fra 1. august 1999, se vedlegg 1.

1.3.2.2 Spesielle regler

4. Ved tilsetting innplasseres de med høyere akademisk utdanning på ltr 27, ved tilsetting etter 1. august 1999 på ltr 29, og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren evt har krav på etter andre godskrivingsregler kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i det statlige tariffområdet beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

1.4.1 Endringer i lønnsplasseringer

1.4.1.1 Annet avtaleår

I annet avtaleår føres sentrale forhandlinger per 1. august 1999 innenfor en økonomisk ramme på 1,0 % per dato. Innenfor denne rammen skal det også forhandles om stillinger

på etatsplaner i BA-selskapene som nevnt under punkt 2.3.3.2.

Hensynet til virksomhetenes rekrutterings- og konkurransesituasjon, samt grupper med særlig svak lønnsutvikling, skal ivaretas i disse forhandlingene. Lavtlønte prioriteres samtidig som kvinner skal ha en større andel av lønnsmassen enn en prorata fordeling tilsier.

Merknad endres slik:

Forhandlingene etter pkt 1.4.1.1 føres snarest mulig etter forhandlingsavslutning.

2 LOKALE BESTEMMELSER

2.3.2 Forhandlingssted

Endringer i forhandlingssteder, se vedlegg 2.

2.3.3 Årlige forhandlinger

2.3.3.1 Staten og skoleverket eksklusive BA-selskapene

3. ledd og pkt 1 endres slik:

Med virkning fra 1. september 1999 er partene enige om:

1) Det forhandles innenfor en ramme på 0,4 % per dato av lønnsmassen, jf pkt. 2.3.3.1 a).

2.3.3.2 Årlige forhandlinger for BA-selskaper.

3. ledd og pkt 1 endres slik:

Med virkning fra 1. september 1999 er partene enige om:

1) Det forhandles innenfor en økonomisk ramme som fastsettes under de sentrale justeringsforhandlinger per 1. august 1999, jf pkt 1.4.1.1.

2.3.8 Tilsetting i ledig stilling m v

Merknad:

For det kommunale-/fylkeskommunale skoleverk gjennomføres orientering/drøfting på virksomhetsnivå.

2.4 SÆRLIGE GRUNNLAG - SKOLEVERKET

2.4.1 Skoleledere

Skoleledere i grunn- og videregående skole (lønnsplan 17.150) kan motta kommunale tillegg som et ledd i kommunal omorganisering, styrking av lederrollen eller delegering av ansvar på linje med andre virksomheter i kommunen/fylkeskommunen. Tillegg kan også gis dersom det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde skoleledere. Et eventuelt tillegg fastsettes av kommunen/fylkeskommunen begrenset til maksimalt 20 % av lønnen. Saken skal drøftes med de berørte tillitsvalgte. Tillegget gjøres pensjonsgivende.

2.4.2 Undervisningspersonale

Kommunen/fylkeskommunen kan dersom det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifisert undervisningspersonale i grunn- og videregående skole (lønnsplan 17.165) benytte følgende virkemidler:
a) Endret lønnsplassering innenfor lønnsrammens/lønnsspennets alternativer
b) Tilstå tilleggsansiennitet

Saken skal drøftes med de tillitsvalgte. Endret lønnsplassering/tilleggsansiennitet forutsetter at partene kommer til enighet.

3 FELLESBESTEMMELSENE

§ 1. Generelt

Nr 2, 1. ledd endres slik:

Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke, jf imidlertid pkt 2.4.

Nr 2, 2. ledd utgår.

5 DIVERSE

5.7 KOMPETANSEUTVIKLINGSREFORMEN

Kompetanse er viktig for den videre utviklingen av næringsliv og offentlig sektor, og dermed også for utviklingen av velferdssamfunnet. Oppdatert kompetanse er nødvendig for styrket konkurranseevne og tjenesteyting, og for den enkeltes muligheter. Derfor ser staten og hoved-sammenslutningene/Norsk Lærerlag på en etter- og videreutdanningsreform som avgjørende viktig i denne utviklingen.

Et koordinert nasjonalt kompetanseløft er nødvendig for å sette Norge i stand til å møte de utfordringer og muligheter fremtidens kompetansesamfunn medfører. Partene vil bidra til livslang læring, som er en forutsetning for verdiskapning og høy sysselsetting i årene fremover. Dette skal skje gjennom at den enkelte gis lovfestet permisjonsrett og muligheter til kompetanseutvikling.

Staten forvalter store verdier og sentrale samfunnsoppgaver. Staten står overfor en stadig raskere endrings- og omstillingstakt, økte krav fra borgerne til tjenesteyting og skjerpede faglige krav. Lærerne er viktige i denne reformen både fordi de utgjør en stor gruppe arbeidstakere og fordi pedagogisk personale vil være sentrale i gjennomføringen. Partene viser til at det offentlige utdanningssystemet gis mulighet til å forberede og følge opp den store utfordringen som ligger i etter- og videreutdanningsreformen.

Partene er enige om at det er behov for en planmessig satsning på å øke kompetansen, for å sikre en styrbar, effektiv og publikumsrettet stat, og for at den enkelte skal kunne utvikle sin kompetanse. Den enkelte må også selv ta ansvar for vedlikehold og utvikling av egen kompetanse.

Partene vil derfor legge forholdene til rette for en styrket kompetanseutvikling, som skal bidra til å styrke statlige virksomheter og gi den enkelte muligheter til å kunne fornye kunnskap gjennom

yrkeskarrieren. Dette vil bl a skje ved at den enkelte gis minst like gode rettigheter og vilkår til etter- og videreutdanning som i arbeidslivet for øvrig.

5.7.1 Grunnlaget for det videre arbeidet med etter- og videreutdanningsreformen

Under tariffoppgjøret 1999 har partene i arbeidslivet sammen med Regjeringen lagt det nødvendige grunnlaget for det videre arbeid med et nytt system for etter- og videreutdanning.

De sentrale partene i det statlige tariffområdet erkjenner at det er den videre prosessen som vil avgjøre om de mulighetene som nå er skapt kan føre til realiseringen av den reform av etter- og videreutdanning som partene nå ser konturene av, og som arbeidslivet er tjent med.

Det er partenes forutsetning at det videre arbeidet med EVU-reformen ikke forringer eksisterende ordninger.

5.7.2 Oppgaver som må løses på kort sikt

Utviklingen av et nasjonalt system for etter- og videreutdanning, med arbeidsplassen som hovedarena for læring, stiller store krav til partene. Det er bare mulig å bygge opp et slikt nasjonalt system dersom alle deler av EVU-reformen bygger på gjennomgående og felles systemkrav og standarder. Det er særlig viktig at slike felles kriterier omfatter blant annet dokumentasjon og anerkjennelse av realkompetanse. De må også omfatte selve opplæringstilbudet.

Regjeringen er innstilt på å foreslå bevilgninger til delfinansiering av kompetanse-utviklingsprogrammer med om lag 400 mill kr over en periode på 2-3 år. Dette forutsetter en egenandel fra de deltakende virksomhetene, jf Hovedavtalens § 40.2. Videre forutsettes det at partene i arbeidslivet er med i styringen og planleggingen av ordningen.

Partene i det statlige tariffområdet vil i denne forbindelse understreke utfordringene når det gjelder skoleverkets spesielle situasjon, jf bl a tilpasningsavtale av Hovedavtalen til skoleverket § 2.1.

Partene vil iverksette et arbeid for å utvikle de konkrete rammebetingelsene. Arbeidet vil også bli rettet inn mot de kompetanseutviklingsprogrammene som er skissert i brevet av 10.4.99 fra Statsministeren. I dette arbeidet vil innstilling av 15.03.99 fra et partssammensatt utvalg *«Ny Giv - Kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning»* inngå som et grunnlagsdokument.
Aktuelle tiltak kan være:

- vurdere prosjekter for det statlige tariffområdet
- vurdere innretning av den individuelle lovfestede permisjonsretten til EVU
- stimulere til at statlige virksomheter lærer av hverandres erfaringer med planlegging og kartlegging av kompetanse og gjennomføring av kompetansetiltak, og at det skjer et regionalt samarbeid om dette
- vurdere å ta initiativ til kompetansekonferanser

Partene er kjent med at det i både privat og offentlig sektor er igangsatt prosjekter som både tar vare på individuelle behov og utnytter de mulighetene som ligger i lokal forankring og virksomheten som læringsarena. Partene vil innhente de erfaringene som foreligger for å kunne vurdere tiltak som tar disse mulighetene i bruk.

Partene erkjenner at det er behov for å styrke aktivitene i virksomhetene knyttet til Hovedavtalens kap 6. Det er også behov for at dette arbeidet kan utnyttes i forhold til etter- og videreutdanningsreformen.

5.7.3 Prosessen videre

Partene har i dette tariffoppgjøret diskutert en rekke spørsmål som det ikke er mulig å besvare godt nok i løpet av forhandlingene. Årsaken til dette er også at partene må fase inn sitt eget arbeid i den politiske prosessen som foregår. Denne prosessen vil i løpet av den nærmeste tiden avklare viktige rammebetingelser som i dag ikke er på plass.

Støtte til livsopphold under utdanningspermisjon

Alle arbeidstakere vil få en individuell rett til utdanningspermisjon ved det lovforslaget som fremmes for Stortinget våren 1999. Når en arbeidstager benytter retten, vil økonomisk bidrag til utdanningspermisjon i utgangspunktet dekkes av lånekassen.

Arntsen-utvalget har lagt viktige prinsipper både for EVU-reformen og for rammene i lønns-oppgjørene i årene fremover. Staten og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag er enige om disse prinsippene; Lønnsveksten fra 1998 til 1999 skal ikke bli høyere enn om lag 4,5% og deretter ligger på linje med våre handelspartnere.

Under denne forutsetning er partene enige om:

- at det kan avsettes en viss andel av lønnsrammen i de fremtidige lønnsoppgjør som skal brukes av virksomhetene til å finansiere livsopphold for arbeidstagere som ønsker å ta utdanningspermisjon for å gjennomføre en yrkesrelatert utdanning som faller utenom virksomhetens forpliktelser i henhold til Hovedavtalens kap 6. Disse lønnsmidlene anvendes av den enkelte virksomhet som bidrag til livsopphold for dem som gjennomfører yrkesrelatert utdanning som virksomheten allikevel får nytte av.

- å drøfte videre hvor stor andel av lønn som skal utbetales som ytelse til livsopphold under utdanningspermisjonen, avhengig av permisjonens lengde, utdanningens formål og tilskudd fra lånekassen. Likeledes må partene bli enige om hvordan eventuelle tvister skal løses.

Virksomheten skal til enhver tid ha oversikt over hvor mye ressurser som avsettes og forbrukes til ordningen. Midlene som avsettes forutsettes brukt i det kalenderår de avsettes med mindre partene i virksomheten blir enige om noe annet.

Arbeidsgivers ansvar for finansieringen faller bort dersom forutsetningene som nevnt overfor ikke oppfylles.

Det forutsettes at ordningen kan benyttes i forbindelse med oppgjøret i 2000.

Partene konstaterer at det ikke er mulig å avsette penger ved årets oppgjør. Det er imidlertid viktig at man fortsetter det felles arbeidet gjennom den eksisterende partssammensatte arbeidsgruppen. Partene drøfter arbeidsgruppens videre mandat. For å styrke arbeidet med å utvikle EVU-reformen, er partene enige om å anvende inntil 3 millioner kroner til dette arbeidet. Midlene finansieres i fellesskap fra avsetningen av kompetansemidler, jf Hovedtariffavtalens pkt 5.6 a), og kan bl a brukes til personalressurser for å følge opp dette arbeidet.

5.9 UT AV TARIFFSYSTEMET

Partene kan innen 1. februar 2000 bli enige om at hovedtariffavtalen opphører å gjelde, senest fra

30. april 2000, for virksomheter som har gått ut eller i nærmeste framtid vil gå ut av det statlige tariffområdet.

7 PROTOKOLLTILFØRSLER

NR 3 gis slik ordlyd:

Partene er enige om at gjennomføringen av tiltak i forbindelse med EVU-reformen vil være avhengig av en økonomisk utvikling som sikrer landets konkurranseevne og den fremtidige sysselsetting.

NY NR 6

De sentrale avtaleparter er enige om at uenighetsprotokoller fra drøftinger etter punkt 2.4.2 i hovedtariffavtalen skal oversendes Arbeids- og administrasjonsdepartementet til orientering. Erfaringene med punkt 2.4.2 skal evalueres i forbindelse med tariffoppgjøret 01.05.2000.

III. TEKST INNTATT I PROTOKOLLEN

AAD og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag ble videre enige om å ta følgende inn i protokollen:

På bakgrunn av bestemmelsene i HTA pkt 2.4, og at alle alternativer i lønnsrammene/ lønnsspennene kan benyttes ved tilsetting i grunn- og videregående skole (lpl 17.150 og 17.165), er de sentrale parter enige om at KUF og lærerorganisasjonene skal gjennomføre nødvendige tilpasninger i lokale særavtaler. Dette gjelder særavtalebestemmelser som bygger på forutsetningen om at undervisningspersonale ved tilsetting innplasseres i lønnsrammens alternativ 1 og kriterielønnssystemet for skoleledere.

IV. PUNKT 2.3 LOKALE FORHANDLINGER - KOMMENTARER FRA AAD

For oversiktens skyld gjengis ordlyden i punkt 2.3.3.1 i sin helhet etter endringene:

«2.3.3.1. Staten og skoleverket eksklusive BA-selskapene
Det skal føres lokale forhandlinger i virksomheten/forhandlingsstedet dersom en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:
a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
b) arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd.

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

Med virkning fra 1. september 1999 er partene enige om:
1) Det forhandles innenfor en ramme på 0,4 % per dato av lønnsmassen, jf pkt. 2.3.3.1 a).
2) På grunn av lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere, forhandles det innenfor 0,1 % per dato av lønnsmassen, jf pkt 2.3.3.1 c).
3) Summen av punktene 1 og 2 beregnes av Arbeids- og administrasjonsdepartementet for det enkelte forhandlingssted og fordeles prorata etter årslønnsmassen for det enkelte forhandlingssted.
4) De sentrale parter tilrår at:
   a) det under forhandlingene foretas gjennomgang av tillegg gitt etter

tilleggslønnstabellen (B-tabellen) med sikte på en løsning innenfor stillingens lønnsalternativ.

b) arbeidstakere og stillinger som får B-tillegg innarbeidet i sin plassering på tabell A gis ikke nye B-tillegg for samme forhold

c) Partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene skal bidra til å fjerne disse.

Kvinner bør få en større andel av potten enn en proratafordeling tilsier.»

AADs kommentarer til punkt 2.3

Oppgjøret i staten har en total ramme på om lag 4,5 %. Dette er i samsvar med den lønnsvekst partene i arbeidslivet ble enige om i «Arntsen-utvalget». Avsetningen til årlige lokale forhandlinger inngår i totalrammen på om lag 4,5 %.

Av hensyn til totalrammen for oppgjøret skal det vises tilbakeholdenhet med å skyte inn midler/ inntekter fra virksomheten ved de årlige lokale forhandlinger, jf punkt 2.3.3.1, b).

AAD har merket seg at det de siste par årene har vært en økning i bruk av forhandlinger etter punkt 2.3.4 a) og c). AAD finner derfor grunn til å presisere at bestemmelsens ordlyd setter strenge vilkår som må være oppfylt før det kan forhandles frem lønnsøkninger på dette grunnlag.

På bakgrunn av klager om forskjellsbehandling i flere tariffområder har Likestillingsombudet i en henvendelse tatt opp praktiseringen av føringen om at kvinner bør få en større andel av potten enn en proratafordeling tilsier. Forskjellsbehandling har oppstått fordi kvinnelige arbeidstakere - som i utgangspunktet var likt avlønnet med sine mannlige kollegaer - har fått lønnstillegg i medhold av ovennevnte føring.

Ombudet viser til likestillingsloven som forbyr ulik avlønning pga kjønn, jf § 5 første ledd. I utgangspunktet har menn og kvinner det samme vern mot lønnsmessig forskjells-behandling pga kjønn. Det er likevel rom for positiv særbehandling av det ene kjønn hvis dette kan fremme likestilling mellom kjønnene, jf § 3 tredje ledd. Ombudet mener at unntakshjemmelen i likestillingslovens § 3 tredje ledd ikke kan anvendes i tilfeller der kvinner fra før er lønnsmessig likestilt med mannlige kolleger.

AAD viser til ombudets vurdering, og understreker at årlige lokale forhandlinger skal bidra til å fjerne evt kjønnsbetingede lønnsforskjeller, jf punkt 2.3.3.1, 4) c), ikke opprette nye.

V. SKOLEVERKET - KOMMENTARER FRA AAD

«2.3.8 Tilsetting i ledig stilling m v

Merknad:

For det kommunale-/fylkeskommunale skoleverk gjennomføres orientering/drøfting på virksomhetsnivå.»

AADs kommentarer til punkt 2.3.8

Merknaden er ny. Orientering/drøfting om lønnsplasseringen ved utlysning av ledige stillinger som undervisningspersonale (lpl 17.165) og skoleledere (lpl 17.150) i det kommunale-/fylkeskommunale skoleverk gjennomføres i kommunen/fylkeskommunen på

virksomhetsnivå, jf § 2 nr 1 annet ledd i Hovedavtalen i staten - tilpasning av del 1 for skoleverket.

Ved tilsetting av undervisningspersonale og skoleledere i grunn- og videregående skole kan alle alternativer i lønnsrammer/lønnsspenn i de aktuelle stillingene benyttes. Ved tilsetting av skoleleder kan det også gis kommunale tillegg, jf HTA punkt 2.4.1, (se nedenfor).

Dersom det ikke er enighet etter evt drøfting om hvilket lønnsspenn/lønnsrammealternativer en stilling skal utlyses i, tar arbeidsgiver den endelige beslutning. Lønnsinnplasseringen ved selve tilsettingen av arbeidstakeren er ikke gjenstand for drøfting.

«2.4.1 Skoleledere

Skoleledere i grunn- og videregående skole (lønnsplan 17.150) kan motta kommunale tillegg som et ledd i kommunal omorganisering, styrking av lederrollen eller delegering av ansvar på linje med andre virksomheter i kommunen/fylkeskommunen. Tillegg kan også gis dersom det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde skoleledere. Et eventuelt tillegg fastsettes av kommunen/fylkeskommunen begrenset til maksimalt 20 % av lønnen. Saken skal drøftes med de berørte tillitsvalgte. Tillegget gjøres pensjonsgivende.»

AADs kommentarer til punkt 2.4.1
Bestemmelsen er flyttet fra fellesbestemmelsenes § 1 nr 2, og endret. Tillegget er økt fra maksimalt 10 % til maksimalt 20 % av lønnen og omfatter nå alle skoleledere (lønnsplan 17.150) i det kommunale-/fylkeskommunale skoleverk. Tillegget kan nå også gis dersom det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde skoleledere.

Dersom tillegget gis i forbindelse med utlysning av ledige stillinger gjelder HTA punkt 2.3.8, jf ovenfor.

For arbeidstakere som er tilsatt skal saken drøftes med de berørte tillitsvalgte, dvs tillitsvalgt fra den arbeidstakerorganisasjon som vedkommende skoleleder er medlem av. Drøftingen foregår i kommunen/ fylkeskommunen på virksomhetsnivå jf § 2 nr 1 annet ledd i Hovedavtalen i staten - tilpasning av del 1 for skoleverket. Arbeidsgiver tar den endelige beslutning etter at saken er drøftet. Det skal fremgå av referat hvilke arbeidstakere som gis tillegg. Saken kan ikke tvistes eller ankes.

Tillegg kan gis i form av endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn på hovedlønnstabellen - (A-tabellen), som tillegg etter B-tabellen, eller som kronetillegg.

Tillegget faller bort ved overgang til annen stilling.

«2.4.2 Undervisningspersonale

Kommunen/fylkeskommunen kan dersom det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifisert undervisningspersonale i grunn- og videregående skole (lønnsplan 17.165) benytte følgende virkemidler:
a) Endret lønnsplassering innenfor lønnsrammens/lønnsspennets alternativer
b) Tilstå tilleggsansiennitet

Saken skal drøftes med de tillitsvalgte. Endret lønnsplassering/tilleggsansiennitet forutsetter at partene kommer til enighet.»

AADs kommentarer til punkt 2.4.2
Bestemmelsen er ny og gjelder arbeidstakere som er tilsatt. Saken skal drøftes med de tillitsvalgte, dvs de arbeidstakerorganisasjoner som har partsrettigheter etter § 9 i Hovedavtalen i staten - tilpasning av del 1 for skoleverket. Drøftingen foregår i kommunen/ fylkeskommunen på virksomhetsnivå jf § 2 nr 1 annet ledd i Hovedavtalen i staten - tilpasning av del 1 for skoleverket. Endret lønnsplassering/tilleggsansiennitet forutsetter at partene kommer til enighet. Det skal fremgå av protokoll hvilke arbeidstakere som gis tillegg. Saken kan ikke tvistes eller ankes.

Uenighetsprotokoller skal oversendes Arbeids- og administrasjonsdepartementet til orientering, og ordningen skal evalueres i forbindelse med tariffoppgjøret 01.05.2000, jf ny protokolltilførsel nr 6 i hovedtariffavtalen.

VI. IVERKSETTING

AAD vil komme tilbake med eget PM etter at lønnsreguleringen er lagt frem og ferdigbehandlet av Stortinget.

Etter fullmakt

Per Engebretsen
Statens personaldirektør

Randi Stensaker
Avdelingsdirektør

Vedlegg
1. Endring i begynnerlønninger for stillinger i lønnsramme med virkning fra 1. august 1999
2. Endring i forhandlingssteder

Saksbehandler: Jan Fredrik Schøyen tlf. 22 24 48 64

Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR01	1	**5**	**6**	**9**	**11**	12	13	14	15	16	17	18						19				20
	2	**6**	**7**	**10**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				21
	3	**7**	**8**	**11**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	4-10	(22-28)																				
LR02	1	**10**			**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				
	2	**11**			**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				
	3	**12**			**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				
	4-10	(22-28)																				
LR03	1	**11**			**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				
	2	**12**			**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				
	3	**13**			**15**	16	17	18	19	20	21	22						23				
	4-10	(23-29)																				
LR04	1	**12**			**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				23
	2	**13**			**15**	16	17	18	19	20	21	22						23				24
	3	**14**			**16**	17	18	19	20	21	22	23						24				25
	4-10	(25-31)																				
LR05	1	**5**	**6**	**9**	**11**	12	13	14	15	16	17	18						19		20		21
	2	**6**	**7**	**10**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20		21		22
	3	**7**	**8**	**11**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21		22		23
	4-10	(23-29)																				
LR06	1	**13**			**14**		15	16	17	18	19	20								21		
	2	**14**			**15**		16	17	18	19	20	21								22		
	3	**15**			**16**		17	18	19	20	21	22								23		
	4-10	(23-29)																				
LR07	1	**11**			**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	2	**12**			**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				23
	3	**13**			**15**	16	17	18	19	20	21	22						23				24
	4-10	(24-30)																				
LR08	1	**15**					16	17	18	19	20	22								23	25	
	2	**16**					17	18	19	20	21	23								24	26	
	3	**17**					18	19	20	21	22	24								25	27	
	4-10	(27-33)																				
LR09	1	**15**			**16**		17	18	19	20	21	22						24			25	26
	2	**16**			**17**		18	19	20	21	22	23						25			26	27
	3	**17**			**18**		19	20	21	22	23	24						26			27	28
	4-10	(28-34)																				
LR10	1	**16**			**17**		18	19	20	21	22	23						25			26	27
	2	**17**			**18**		19	20	21	22	23	24						26			27	28
	3	**18**			**19**		20	21	22	23	24	25						27			28	29
	4-10	(29-35)																				

BEGYNNERLØNN

Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR11	1	**17**						18	19	22		23										
	2	**18**						19	20	23		24										
	3	**19**						20	21	24		25										
	4-10	(25-31)																				
LR12	1	**19**			**20**		21	22	23	24	25	26										
	2	**20**			**21**		22	23	24	25	26	27										
	3	**21**			**22**		23	24	25	26	27	28										
	4-10	(28-34)																				
LR13	1	**21**			**22**	23	24	25	26	27	28	29									30	
	2	**22**			**23**	24	25	26	27	28	29	30									31	
	3	**23**			**24**	25	26	27	28	29	30	31									32	
	4-10	(32-38)																				
LR14	1	**19**		**20**	**21**	22	24	26	27	28												
	2	**20**		**21**	**22**	23	25	27	28	29												
	3	**21**		**22**	**23**	24	26	28	29	30												
	4-10	(30-36)																				
LR15	1	**21**			**22**	23	24	25	26	27	28	29				30		31				
	2	**22**			**23**	24	25	26	27	28	29	30				31		32				
	3	**23**			**24**	25	26	27	28	29	30	31				32		33				
	4-10	(33-39)																				
LR16	1	**22**			**23**		24	25	26	27	28	29						30		31		32
	2	**23**			**24**		25	26	27	28	29	30						31		32		33
	3	**24**			**25**		26	27	28	29	30	31						32		33		34
	4-10	(34-40)																				
LR17	1	**23**			**24**		25	26	27	28	29	30						32			33	
	2	**24**			**25**		26	27	28	29	30	31						33			34	
	3	**25**			**26**		27	28	29	30	31	32						34			35	
	4-10	(35-41)																				
LR18	1	**25**		**26**	**27**		28	29	30	31	32	33		34		35		36				
	2	**26**		**27**	**28**		29	30	31	32	33	34		35		36		37				
	3	**27**		**28**	**29**		30	31	32	33	34	35		36		37		38				
	4-10	(38-44)																				
LR19	1	**26**		**27**	**28**		29	30	31	32	33	34		35								
	2	**27**		**28**	**29**		30	31	32	33	34	35		36								
	3	**28**		**29**	**30**		31	32	33	34	35	36		37								
	4-10	(37-43)																				
LR20	1	**27**			**28**	29	31	33	35	37	39	41										
	2	**28**			**29**	30	32	34	36	38	40	42										
	3	**29**			**30**	31	33	35	37	39	41	43										
	4-10	(43-49)																				

BEGYNNERLØNN

Tjenesteansiennitet																							
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR21	1	**23**		**24**	**25**		26	27	28	29	30	31										
	2	**24**		**25**	**26**		27	28	29	30	31	32										
	3	**25**		**26**	**27**		28	29	30	31	32	33										
	4-10	(33-39)																				
LR22	1	**28**		**29**	**30**		31	32	33	34	35	36										
	2	**29**		**30**	**31**		32	33	34	35	36	37										
	3	**30**		**31**	**32**		33	34	35	36	37	38										
	4-10	(38-44)																				
LR23	1	**28**		**29**	**30**		31	32	33	34	35	36						37			38	
	2	**29**		**30**	**31**		32	33	34	35	36	37						38			39	
	3	**30**		**31**	**32**		33	34	35	36	37	38						39			40	
	4-10	(40-46)																				
LR24	1	**29**			**30**		31	32	33	34	35	36						40		41		
	2	**30**			**31**		32	33	34	35	36	37						41		42		
	3	**31**			**32**		33	34	35	36	37	38						42		43		
	4-10	(43-49)																				
LR25	1	**33**		**34**				35		36	37	38		39		41		43		44	45	46
	2	**34**		**35**				36		37	38	39		40		42		44		45	46	47
	3	**35**		**36**				37		38	39	40		41		43		45		46	47	48
	4-10	(48-54)																				
LR26	1	**10**		**11**	**12**		13	14	15	16	17	18				19				20	21	22
	2	**11**		**12**	**13**		14	15	16	17	18	19				20				21	22	23
	3	**12**		**13**	**14**		15	16	17	18	19	20				21				22	23	24
	4-10	(24-30)																				
LR27	1	**23**		**24**				25		26	27	28		29		30		31		32	33	34
	2	**24**		**25**				26		27	28	29		30		31		32		33	34	35
	3	**25**		**26**				27		28	29	30		31		32		33		34	35	36
	4-10	(36-42)																				
LR28	1	**27**		**28**				29		30	31	32		33		34		36		37	38	39
	2	**28**		**29**				30		31	32	33		34		35		37		38	39	40
	3	**29**		**30**				31		32	33	34		35		36		38		39	40	41
	4-10	(41-47)																				
LR29	1	**29**		**30**				31		32	33	34		35		36		38		39	40	41
	2	**30**		**31**				32		33	34	35		36		37		39		40	41	42
	3	**31**		**32**				33		34	35	36		37		38		40		41	42	43
	4-10	(43-49)																				
LR30	1	**31**		**32**				33		34	35	36		37		38		42		43	44	45
	2	**32**		**33**				34		35	36	37		38		39		43		44	45	46
	3	**33**		**34**				35		36	37	38		39		40		44		45	46	47
	4-10	(47-53)																				

BEGYNNERLØNN

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR31	1	**33**		**34**				35		36	37	38		39		41		43		44	45	46
	2	**34**		**35**				36		37	38	39		40		42		44		45	46	47
	3	**35**		**36**				37		38	39	40		41		43		45		46	47	48
	4-10	(48-54)																				
LR32	1	**5**	**6**	**9**	**11**	12	13	14	15	16	17	18						19				20
	2	**6**	**7**	**10**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				21
	3	**7**	**8**	**11**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	4-10	(22-28)																				
LR33	1	**11**		**12**			13	14	15	16	17	18					19				20	
	2	**12**		**13**			14	15	16	17	18	19					20				21	
	3	**13**		**14**			15	16	17	18	19	20					21				22	
	4-10	(22-28)																				
LR34	1	**14**			**15**		16	17	18	19	20										21	
	2	**15**			**16**		17	18	19	20	21										22	
	3	**16**			**17**		18	19	20	21	22										23	
	4-10	(23-29)																				
LR35	1	**17**								19					20	23						
	2	**18**								20					21	24						
	3	**19**								21					22	25						
	4-10	(25-31)																				
LR36	1	**19**						20		21		22		23		26		29		31	32	33
	2	**20**						21		22		23		24		27		30		32	33	34
	3	**21**						22		23		24		25		28		31		33	34	35
	4-10	(35-41)																				
LR37	1	**23**			**24**				26			30			31			32		33	34	35
	2	**24**			**25**				27			31			32			33		34	35	36
	3	**25**			**26**				28			32			33			34		35	36	37
	4-10	(37-43)																				
LR38	1	**31**													33			36		37	39	41
	2	**32**													34			37		38	40	42
	3	**33**													35			38		39	41	43
	4-10	(43-49)																				
LR39	1	**21**			**22**		23	24	25		26	27						28		30		
	2	**22**			**23**		24	25	26		27	28						29		31		
	3	**23**			**24**		25	26	27		28	29						30		32		
	4-10	(32-38)																				
LR40	1	**20**					21	22	23		25	26						27		28		29
	2	**21**					22	23	24		26	27						28		29		30
	3	**22**					23	24	25		27	28						29		30		31
	4-10	(31-37)																				

BEGYNNERLØNN

Tjenesteansiennitet																					
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR41	1	**23**					24	25	26	27		28				30				32		
	2	**24**					25	26	27	28		29				31				33		
	3	**25**					26	27	28	29		30				32				34		
	4-10	(34-40)																				

BEGYNNERLØNN

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR51	1	**5**	**6**	**9**	**11**	12	13	14	15	16	17	18						19				20
	2	**6**	**7**	**10**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				21
	3	**7**	**8**	**11**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	4-10	(22-28)																				
LR52	1	**8**	**9**	**11**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				21
	2	**9**	**10**	**12**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	3	**10**	**11**	**13**	**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				23
	4-10	(23-29)																				
LR53	1	**11**		**12**	**13**		14	15	16	17	18	19						20				
	2	**12**		**13**	**14**		15	16	17	18	19	20						21				
	3	**13**		**14**	**15**		16	17	18	19	20	21						22				
	4-10	(22-28)																				
LR54	1	**14**		**15**	**16**		17	18	19	20	21	22						23		24		
	2	**15**		**16**	**17**		18	19	20	21	22	23						24		25		
	3	**16**		**17**	**18**		19	20	21	22	23	24						25		26		
	4-10	(26-32)																				
LR55	1	**16**		**17**	**18**		19	20	21	22	23	24						25		26		
	2	**17**		**18**	**19**		20	21	22	23	24	25						26		27		
	3	**18**		**19**	**20**		21	22	23	24	25	26						27		28		
	4-10	(28-34)																				
LR56	1	**22**	**24**	**26**								27						28			29	
	2	**23**	**25**	**27**								28						29			30	
	3	**24**	**26**	**28**								29						30			31	
	4-10	(31-37)																				
LR57	1	**5**	**6**	**9**	**11**	12	13	14	15	16	17	18						19				20
	2	**6**	**7**	**10**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				21
	3	**7**	**8**	**11**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	4-10	(22-28)																				
LR58	1	**11**			**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				
	2	**12**			**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				
	3	**13**			**15**	16	17	18	19	20	21	22						23				
	4-10	(23-29)																				
LR59	1	**17**						18	19	22		23										
	2	**18**						19	20	23		24										
	3	**19**						20	21	24		25										
	4-10	(25-31)																				

BEGYNNERLØNN

Tjenesteansiennitet																								
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt	Lønnstrinn																				
LR61	1	**5**	**6**	**9**	**11**	12	13	14	15	16	17	18						19				20
	2	**6**	**7**	**10**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				21
	3	**7**	**8**	**11**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				22
	4-10	(22-28)																				
LR62	1	**10**		**11**	**12**	13	14	15	16	17	18	19						20				
	2	**11**		**12**	**13**	14	15	16	17	18	19	20						21				
	3	**12**		**13**	**14**	15	16	17	18	19	20	21						22				
	4-10	(22-28)																				
LR63	1	**12**		**13**	**14**	15	16	17	18	19		20			21						22	
	2	**13**		**14**	**15**	16	17	18	19	20		21			22						23	
	3	**14**		**15**	**16**	17	18	19	20	21		22			23						24	
	4-10	(24-30)																				
LR64	1	**13**		**14**	**15**	16	17	18	19	20	21	22						23			24	
	2	**14**		**15**	**16**	17	18	19	20	21	22	23						24			25	
	3	**15**		**16**	**17**	18	19	20	21	22	23	24						25			26	
	4-10	(26-32)																				
LR65	1	**21**			**22**	23	24	25	26	27	28	29									30	
	2	**22**			**23**	24	25	26	27	28	29	30									31	
	3	**23**			**24**	25	26	27	28	29	30	31									32	
	4-10	(32-38)																				

Vedlegg 2

ENDRINGER I FORHANDLINGSSTEDER PER 1. MAI 1999

Forsvarsdepartementet:

Forhandlingsområde:	**Forhandlingssted:**
NY: Internasjonale fredsoperasjoner (lpl 05.128)	**NY:** Forsvarsdepartementet

Kirke-. utdannings- og forskningsdepartementet:

Forhandlingsområde:	**Forhandlingssted:**
NY: Statlige spesialpedagogiske kompetansesentra - Virksomhetsledelsen	**NY:** Statlig spesialpedagogiske kompetansesentra - Virksomhetsledelsen

Sosial- og helsedepartementet:

Forhandlingsområde:	**Forhandlingssted:**
ENDRING: Rikstrygdeverket	Rikstrygdeverket
UTGÅR: Statens senter for barne- og ungdomspsykiatri	**UTGÅR:** Statens senter for barne- og ungdomspsykiatri