

PROTOKOLL

År 2026, den 15. - 18. juni, ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende hovedoppgjøret 2026 for Landsoverenskomst for barnehager

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Ann Torunn Tallaksen
Bente Norbye Lie
Cathrine Haugeli Halvorsen
Stine Kvalen Andersen
Inga Govasli Wilhelmsen
Anne Marit Karlsen
Elin Flatebø
Ragnhild Katrine Lien
Mona C. Sjødal
Stian Sigurdson
Astrid Flesland
Björg Melbø Ratvik
Camilla Forgaard Rukin
Carl Fredrik Riise
Oda Kirkerud Sandmo
Vilde Ystmark
Olivia Zwick-Røthe
Gry Haugnes
Tom Wedvik
Lars Eivind Haartveit
Trond Teisberg
Torgeir Kroken
Monica Ahlsen Egeberg

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Akademikerforbundet
Arkitektenes fagforbund
Bibliotekarforbundet
Creo
Delta
Den Norske Legeforening
Econa
Fagforbundet

Martin Ølander
Wencke Sartori Eide (e.f)
Martin Ølander (e.f)
Stig Gunnar Ringen
Sveinung Berger
Kathrine Fosnes Olsen
Frode Solberg
Karoline Ramdal
Wencke Sartori Eide (e.f)
Hanne Kolby



FO (Fellesorganisasjonen)	Rune Mathiassen
Folkehøgskoleforbundet	Trine Schönberg
Forskerforbundet	Oliver Torkelsen
Krifa	Steinar Fuglevaag
Lederne	Ole Henrik Kråkenes
Naturviterne	Arild Sverstad Haug
NITO	Andreas Melberg (e.f)
Noregs Kristelige Folkehøgskolelag	Petter Sommervold
Norges Juristforbund	Marita H. Storvoll
Norsk Ergoterapeutforbund	Sindre Dahl Christensen
Norsk Fysioterapeutforbund	Wencke Sartori Eide (e.f)
Norsk Lektorlag	Wencke Sartori Eide (e.f)
Norsk Psykologforening	Ole Jacob Støle
Norsk Sykepleierforbund	Andreas G. R. Moen
Norsk Tjenestemannslag	Andreas Melberg
Norsk Radiografforbund	Anne Grethe Strande Bråthen
Parat	Kamilla Lemb Herbjørnsen
Samfunnsviterne	Stine Malerød
Skolelederforbundet	Wencke Sartori Eide (e.f)
Skolenes landsforbund	Wencke Sartori Eide
Spir	Eirik Rikardsen
Stafo	Trude Hansen
Tekna	Kjell Magne Mørk
Utdanningsforbundet	Maria Schilvold
Unio	Iver Johnsen
	Ole Kristian Holseth
	Gunhild Lurås
	Marte Sletten
	Martin Ølander (e.f)
	Bjørn Are Sæther
	Jan Olav Birkenhagen
	Wencke Sartori Eide (e.f.)
	Sveinung Berger (e.f)
	Staale Andre Bergersen
	Eldbjørg Leinebø Ekre
	Are Sand
	Wencke Sartori Eide (e.f)
	Chris Gøran Holstad
	Andreas Melberg
	Endre Lien
	Andrea Mandt

Partene er etter forhandlinger enige om følgende endringer i Landsoverenskomst for barnehager:

LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 3, pkt. 3.6.2 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2026 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 3.

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 4 gjøres gjeldende fra 1. mai 2026. Gjelder kap. 3, pkt. 3.2.1.

c) Generelt tillegg til ledere

Ledere gis et lønnstillegg på 4,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2026. Virkningsdato er 1. mai 2026. Gjelder ledere med stilling i kap. 3, pkt. 3.6.2 og som ikke er omfattet av garantilønnssystemet i pkt. 3.2.1.

d) Lokale forhandlinger 2026

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for ansatte/stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem, jf. kap.3, pkt. 3.2.

e) Lokale forhandlinger 2027

Ved mellomoppgjøret 2027 avsettes det 1,0 % pr. 1. september 2027 til lokale forhandlinger for ansatte/stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem, jf. kap. 3, pkt. 3.2.

f) Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Med virkning fra 1. oktober 2026 økes og endres godtgjøringer for særskilt arbeidstid i overenskomstens kap. 1, § 5 slik det fremgår av punkt 2 a) under.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstrekning. Ny tekst: rød skrift.)

a) *Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm, pkt. 5.3* *Lørdags- og søndagstillegg*

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RK", "ANT", and "SUS".

Endres slik med virkning fra 1. oktober 2026:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst ~~22~~ 23 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. ~~70~~ 73,- pr. arbeidet time.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

b) Kap. 3 Lønnskategorier og lønsplasseringer m.v., pkt 3.4 Livsfasepolitikk

Endres slik:

Partene lokalt skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk med konkrete tiltak/virkemidler, for å bidra til at flest mulig er i arbeid, i størst mulig utstrekning, lengst mulig som ivaretar arbeidstakernes behov i livets ulike faser. Livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

~~Det seniorpolitiske perspektiv må ivaretas for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid:~~

Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om ~~inngåtte avtaler~~ bruk av tiltak/virkemidler.

c) Kap. 3 Lønnskategorier og lønsplasseringer m.v., pkt. 3.5 OU-midler - Opplæring

Endres slik:

Avgift til fondet for full stilling er ~~kr. 5,- per uke~~ kr. 46,- per måned, hvorav arbeidsgiver betaler ~~kr. 2,50 kr. 23,-~~ og arbeidstaker trekkes ~~kr. 2,50 kr. 23,-~~. For deltidsstilling på 14 timer eller mindre per uke er det tilsvarende beløp ~~kr. 2,50 kr. 23,-~~ hhv. ~~kr. 1,25 kr. 11,50~~ og ~~kr. 1,25 kr. 11,50~~. Avgiften betales/trykkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

Virkningstidspunktet for endringen er 1. januar 2027.

d) Kap. 3 Lønnskategorier og lønsplasseringer m.v., pkt. 3.6 Sentralt lønns- og stillingsregulativ, pkt. 3.6.1 Innledende merknader

Nytt femte ledd:

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1, § 12. Tilleggsansiennitet kan, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gis ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Ved overgang til ny stilling i virksomheten beholdes ansienniteten, med mindre det er enighet om noe annet.

e) Kap. 4 Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser, pkt. 4.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte i perioden

Endres slik:

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

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk.

Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lokal lønnspolitikk utformes slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.

Lokal lønnspolitikk utformes slik at det er en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling, og den skal vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

- *Motivere til kompetanseutvikling*
- *Motivere til mer heltid*
- *Beholde, utvikle og rekruttere*
- *Sikre kvalitativt gode tjenester*
- *Fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene*
- *Fremme bærekraftig bruk av kompetanse*

Arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnede permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.

Drøftingsmøte

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver hvert år foran lokale forhandlinger gjennomføre ett eller flere drøftingsmøter hvor partene blant annet skal diskutere de prinsipper og de retningslinjer partene mener lønnsfastsettelse skal foretas etter, med sikte på å oppnå en mest mulig objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Drøftingsmøtene skal samlet omfatte alle lønnsbestemmelsene.

Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokale lønnspolitikk og bruk av Landsoverenskomstens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Likeledes skal partene bli enige om praktisk gjennomføring av forhandlingene.

Det settes opp protokoll fra møtet.

f) **Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2 Definisjoner**

Endres slik:

Lærlinger som inngår lærekontrakt *og praksisbrevkandidater eller lærekandidater som har inngått opplæringskontrakt*, etter reglene i opplæringsloven, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Lærling:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AT", "S", and "Suz".

Har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § ~~4-1~~ 7-1 og forskriften § ~~1-3~~ 5-1.

Praksisbrevkandidat:

Har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 7-1.

Lærekandidat:

Har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § ~~4-1~~ 7-1.

Praksiskandidat:

Har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § ~~3-5~~ 23-2 uten å være elev eller lærling.

Kandidat for fagbrev på jobb:

Har undertegnet en kontrakt om opplæring på grunnlag av allsidig praksis og realkompetanse med sikte på fag- eller svenneprøve, jf. opplæringsloven § 7-1.

g) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2.1 Læretiden

Første ledd endres slik:

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, eksklusive tillegg. Lønn til **praksisbrevkandidat** og lærekandidater, se pkt. 5.2.5.

h) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

Nytt siste ledd:

Ved modulbasert opplæring justeres totalramme for lønn etter 5.2.2 og 5.2.3 ut ifra avtalt læretid.

i) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2.5 Lønn lærekandidater

Endres slik:

5.2.5 Lønn **praksisbrevkandidat** og lærekandidater

Lønn for **praksisbrevkandidat** og lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

j) Kap. 6 Varighet og regulering2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2024~~ 2026 til 30. april ~~2026~~ 2028 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.



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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2025 2027.

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

3. TIL PROTOKOLLEN

1. Forsikret tjenestepensjon Virke

Partene er enige om endringer i bestemmelsene om Forsikret tjenestepensjon Virke slik de fremgår av Vedlegg 1.

2. Samarbeidsforum om pensjon

Partene er enige om å etablere et samarbeidsforum om pensjon slik det fremgår av Vedlegg 2.

3. Utvalg om lokale forhandlingsbestemmelser

Partene er enige om å videreføre et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå bestemmelsene om lokale forhandlinger i de ulike overenskomstene og tilhørende vedlegg. Utvalget kan foreslå endringer i dagens bestemmelser, herunder vurdere behovet for et eget vedlegg eller om innholdet kan implementeres i forhandlingsbestemmelsene i de respektive overenskomstene. Forslagene skal forbedre brukervennligheten.

Partene er videre enige om at utvalget skal vurdere drøftings- og informasjonsbestemmelsene som omhandler uorganiserte arbeidstakere. Utvalget kan på bakgrunn av denne vurderingen foreslå eventuelle endringer.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2028.

4. Utvalg om stillingsbenevnelser

Partene er enige om å videreføre et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå stillingsbetegnelsene i lønns- og stillingssystemene i de ulike overenskomstene. Utvalget skal kartlegge hvilke stillingsbetegnelser som brukes i de berørte virksomhetene per i dag og vurdere om det er hensiktsmessig og/eller behov for eventuelle endringer i overenskomstens bestemmelser på dette området. Forslagene skal forbedre

brukervennligheten.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2028.

5. Heltidskultur

Myndighetene legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling. De sentrale parter er enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver virksomhet om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Lokale retningslinjer kan være et verktøy i dette arbeidet.

6. Kompetanseutvikling

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i virksomheten. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for kompetanse og den enkelte arbeidstakers ønske om kompetanseutvikling. Det skal herunder drøftes hvordan det kan legges til rette for at ansatte uten formell kompetanse får anledning til å ta fagbrev.

7. Utskilling av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes overført til andre selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal virksomheten kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

8. Pleiepenger

Det vises til meklers møtebok i tariffrevisjonen 2026 mellom KS og hovedsammenslutningene og den henvendelsen som sendes Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger.

Dersom en slik ordning ikke er opprettet innen 1. juni 2027, skal arbeidsgiver fra denne datoen som en prøveordning forskuttere pleiepenger inntil det opprettes en slik forskutteringsordning.

Forskutteringens lengde begrenses til inntil fire måneder og totalt fire måneder i løpet av et kalenderår.

Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften de siste ni måneder før uttak av pleiepenger. Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.

Ved avslag på ytelsen fra NAV eller ved feil eller urettmessig forskutterte pleiepenger, har arbeidstaker plikt til å tilbakebetale forskuttet beløp til arbeidsgiver.

9. OU

Partene er enige om at statuttene skal revideres. Partene er enige om å møtes etter at HUK-oppgjøret er ferdig. Arbeidet skal være avsluttet innen 15. oktober 2026.

10. AFP

Partene er enige om å følge utviklingen i AFP-ordningen i LO/NHO-området. Dersom det blir behov for endringer/tilpasninger i tariffperioden, vil partene oppta forhandlinger om disse.

4. GJENNOMFØRING

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrudd før vedtakelsesdagen med mindre fratreden skyldes pensjonering.

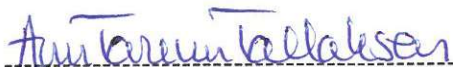
Det foretas ikke omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid og særskilt arbeidstid, eller andre uregelmessige tillegg, for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen, 9. juli 2026.

5. SVARFRIST/VEDTAKELSE OG EVENTUELL GJENOPPTAKELSE AV FORHANDLINGENE

Dersom resultatene i korresponderende områder (staten og KS) ikke vedtas, er partene enige om å gjenoppta forhandlingene.

Dersom resultatene i korresponderende områder (staten og KS) vedtas, er partene enige om at svarfristen er 9. juli 2026 kl. 12:00.

Oslo, 18. juni 2026



Hovedorganisasjonen Virke



Delta



Fagforbundet



Lederne



[Handwritten signature]

Norsk Tjenestemannslag

Bjørn A. Sæther

Parat

Chris Goren Hald

Utdanningsforbundet

JCE

Ensidig protokolltilførsel fra alle partene på arbeidstakersiden

Overtid for deltidsansatte

Arbeidstakersiden presiserer at iht. deltidsdirektivet som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når det arbeides utover avtalt stillingsbrøk. Landsoverenskomstene på HUK-området skal forstås og praktiseres på samme måte.

Ensidig protokolltilførsel fra Virke

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte

Virke deler ikke den rettsoppfatningen som arbeidstakersiden beskriver.



Vedlegg 1 FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE

1. Bakgrunn og formål

I en del virksomheter, både medlemmer av Virke og potensielle medlemmer, er det krevende å sikre fortsatt drift med offentlig lik tjenstepensjonsordning. Dette begrunnet i konkurransemessige og økonomiske forhold.

For virksomheter som leverer tjenester til det offentlige via anbud eller liknende, fører offentlig lik tjenstepensjon til særlig store utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser, forutsigbarhet og finansiering av drift.

Nye virksomheter som ønsker medlemskap i Virke og som omfattes av en eller flere av nedenfor nevnte overenskomster, vil i mange tilfeller ikke kvalifisere til opptak i pensjonskasser som gir offentlig lik tjenstepensjonsordning.

På denne bakgrunn har derfor partene avtalefestet Forsikret Tjenstepensjon Virke for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for blant andre konkurranseutsatte virksomheter. Et slikt alternativ i tariffavtalene vil også forsterke Virkes mulighet til å være en attraktiv arbeidsgiverorganisasjon for ideell sektor.

2. Retningslinjer ved overgang til Forsikret tjenstepensjon Virke, *og overgang mellom garantert regulering av pensjonsbeholdningen og investeringsvalg*

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret Tjenstepensjon Virke, *og overgang mellom garantert regulering av pensjonsbeholdningen og investeringsvalg*, skal følgende prosedyre følges:

Lokal arbeidsgiver varsler Virke om at det er behov for å vurdere endring av virksomhetens pensjonsordning. Virke informerer deretter berørte arbeidstakerorganisasjoner.

1. Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det gjennomføres grundige lokale prosesser med virksomhetens tillitsvalgte og slik at ansatte sikres medbestemmelse.
2. Den lokale prosessen skal starte med:
 - a. gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og de forhold som ligger til grunn for vurdering av endring.
 - b. gjennomgang av egenskapene ved ~~de to~~ tjenstepensjonsordningene
 - c. kartlegging av konsekvenser for de ansatte og virksomheten ved en endring, både nåtidig og framtidig.
3. De ansatte skal sikres god informasjon og innflytelse i de lokale prosessene: Det legges til grunn at hovedavtalens regler om informasjon og drøfting følges, herunder tidlig og løpende involvering av de tillitsvalgte. I tilfeller der organiserte ansatte, eller grupper av organiserte ansatte, i utgangspunktet ikke er representert ved egen tillitsvalgt i virksomheten, kan de likevel stille med representant. Det skal settes av nødvendig tid til

Handwritten signatures and initials:
NE
AIT
Side 1
HK
SOS

prosessen lokalt.

4. De sentrale partene skal bidra til gode lokale prosesser gjennom blant annet å tilby rådgivning, veiledning og fellesopplæring. Dette skjer etter initiativ fra de lokale parter.
5. Prosessen lokalt munner ut i en drøftingsprotokoll som danner grunnlaget for virksomhetens valg **av pensjonsløsning**. Der det konstateres vesentlige enkeltstående og individuelle tap, bør kompensasjon vurderes.
6. Dersom det oppstår uenighet om ovenstående prosedyre er fulgt, må dette protokolleres og saken bringes inn for de sentrale parter for behandling. Siktemålet med en slik behandling er å få ryddet opp i uenigheter og sikre en fortsatt god prosess lokalt.

Merknad:

Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å følge opp ansatte som er omfattet av eller er/vil bli berettiget til en uføreytelse ved overgang til Forsikret Tjenestepensjon Virke.

3. Vilkår ved endring fra offentlig tjenstepensjon til Forsikret tjenstepensjon Virke etablering og overgang til pensjonsordningen

Ved **etablering og overgang endring fra offentlig tjenstepensjon** til Forsikret tjenstepensjon Virke gjelder følgende:

1. For virksomheter som er tariffbundet på overenskomsten og har offentlig lik pensjonsordning i henhold til overenskomstens pensjonsbestemmelses første eller andre ledd, jfr. overenskomstens Kap. 4 Pensjon:
 - a) Lukking av eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 15 år igjen til fylte 67 år. Offentlig AFP og særaldergrenser videreføres i den lukkede ordningen.
 - b) Forsikret tjenstepensjon Virke gjøres gjeldende for ansatte som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.
 - c) Forsikret tjenstepensjon Virke gjøres gjeldende for alle som ansettes etter overgangstidspunktet.
2. For virksomheter som blir tariffbundet på overenskomsten:
 - a) Forsikret tjenstepensjon Virke gjøres gjeldende for alle ansatte.

4. Pensjonsordningens innhold

Forsikret tjenstepensjon Virke tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med følgende vilkår:

1. Livsvarig utbetaling
2. Kjønnsnøytralitet
3. Innskuddsnivå:
 - a. 7 % for lønn opp til 12 G (5 % fra arbeidsgiver og 2 % fra arbeidstaker).
 - b. Tilleggssats på 18,1 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

4. Regulering av pensjonsbeholdning.
Beholdningen gis økning i takt med lønnsvekst. Avkastning utover dette tilfaller reguleringsfondet, jfr. Lov om tjenstepensjon § 4-6 (3). Dette gjelder kun de som til enhver tid er ansatt i foretaket, jfr. Tjenstepensjonslovens § 4-6 (2).

Det overstående gjelder ikke virksomheter som har valgt fritt investeringsvalg etter Tjenstepensjonslovens § 5-4.

5. Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn, jfr. Lov om tjenstepensjon § 4,3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av 3. ledd.
6. Privat AFP med tilslutning til Fellesordningen for avtalefestet pensjon, jfr. overenskomstens Vedlegg 5 Avtale om ny AFP-ordning.
7. Uførepensjon
Uføredeknning på samme nivå som i offentlig tjenstepensjon.

Fra 1.1.2017 innebærer dette uførepensjon med følgende dekningsnivå:

- 3 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G
- Tillegg på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G
- Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget
- Barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.

8. Forhøyet gruppelivsforsikring
Forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G for ansatte frem til fylte 47 år og deretter nedtrapping til fylte 67 år etter følgende tabell:

Alder	Erstatning i % av forsikringssum
18 – 46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61 – 67	25 %

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

- a. Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).

Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

- b. Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunkt, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de to siste år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

- d. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Begravelsesbidrag:

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G til dødsboet.

Forhøyet gruppelivsforsikring legges til grunn som erstatning for etterlatte-/barnepensjon og kommer i tillegg til den ordinære gruppelivsforsikringen, jfr. Overenskomstens § 23 Ytelser ved dødsfall / gruppelivsordning.

Ytelsen utbetales uavhengig av ytelser etter den ordinære gruppelivsforsikringen, og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

AK
AT
R
S

Vedlegg 2

Samarbeidsforum om pensjon

Partene er enige om at det er hensiktsmessig med et styrket og mer strukturert samarbeid om pensjonsspørsmål. Partene er derfor enige om å opprette et samarbeidsforum som arbeider med alle sider av pensjonsforhold for å:

- sikre en løpende og strukturert dialog om utviklingen på pensjonsområdet
- bidra til et felles, oppdatert og tilstrekkelig opplyst grunnlag for videre drøftelser
- styrke forutsigbarheten for både virksomheter og arbeidstakere
- bidra til forenkling og oppklaring av uklarheter

Samarbeidsforumet settes sammen med lik representasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, med 4 representanter fra hver side. *Arbeidstakersiden oppnevner 4 representanter med vararepresentanter. Virke leder og er sekretariat for samarbeidsforumet, og utformer referat fra møtene.*

Samarbeidsforumet skal være en arena for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Forumet skal sikre en forpliktende oppfølging av diskusjonene og en hensiktsmessig videre behandling av spørsmål. Forumet skal videre diskutere hvordan harmonisering og/eller forenkling kan bidra til enklere praktisering, større forutberegnelighet og konkurransedyktige vilkår både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Samarbeidsforumet skal møtes minst fire ganger i året, første gang innen 15. september 2026.

Samarbeidsforumet skal ikke overta tariffpartenes oppgaver, men diskutere både kort- og langsiktige forhold knyttet til pensjon, og komme med anbefalinger knyttet til eksempelvis:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning
- Statistikk over hvem som har offentlig tjenestepensjon og hvem som har forsikret tjenestepensjon, herunder lukkede avtaler
- Særaldersgrenser i offentlig tjenestepensjon, herunder hva som gjelder og hvordan grensene fastsettes
- Bestemmelsen om offentlig tjenestepensjon

Samarbeidsforumet avgjør selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for behandling.

AKK
ATT
SvB
AE

18

VEDLEGG 3: SENTRALE TILLEGG PR. 1. MAI 2026

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 27)

SENTRALE TILLEGG PR. 1. MAI 2026

Stillingsgrupper	Sentrale lønnstillegg – pr. 1. mai 2026				
	0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	21 600	21 600	21 600	21 600	21 600
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22 800	22 800	22 800	24 200	25 500
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 800	22 800	22 800	24 500	27 000
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	25 500	26 300	26 600	28 000	30 300
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	26 500	27 600	27 900	29 300	32 000
Lektor med tilleggsutdanning	27 400	28 700	29 000	30 400	34 100

AK
AT
RE
SUS

VEDLEGG 4: GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET PR. 1. MAI 2026

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 27)

GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET – TABELL PR. 1. MAI 2026

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2026				
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet		3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	418 600	421 600	429 700	476 000	515 800
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn	475 300	479 500	490 900	534 700	551 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	497 300	501 500	512 900	554 700	572 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	517 300	521 500	532 900	574 700	592 500
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		13 000	10 200	52 200	19 100
	Laveste årslønn	545 400	558 400	568 600	620 800	639 900
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		15 400	20 200	25 900	25 300
	Laveste årslønn	586 400	601 800	622 000	647 900	673 200
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		14 200	13 400	33 700	49 300
	Laveste årslønn	624 700	638 900	652 300	686 000	735 300
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet		20 900	10 800	35 600	74 400
	Laveste årslønn	655 800	676 700	687 500	723 100	797 500
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet		21 200	13 600	35 600	86 700
	Laveste årslønn	676 200	697 400	711 000	746 600	833 300

Merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

