

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 høyskoler

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
Rune Mathiassen

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MK", "MTS", "AS", "P", and "SJS".

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

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

LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER

I. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Det gis ikke sentrale generelle tillegg.

b) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2026 forhandles det lokalt innenfor en ramme på 2,7 % pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 31. oktober 2026.

Ankefrist settes til 15. november 2026.

II. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Endringer i overenskomsten

Fremgår av Vedlegg 3 til protokollen.

b) Justering i lønnsplanene fra 1. mai 2026, Vedlegg 1 i overenskomsten

Fremgår av Vedlegg 4 til protokollen.

III. 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. 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.

9. 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MKS", "R", "Svk", "MKS", "AT", and "BE".

IV. 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.

V. 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



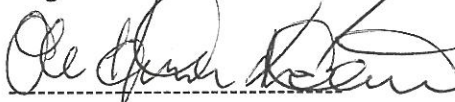
Bibliotekarforbundet



Creo



Fagforbundet



FO (Fellesorganisasjonen)



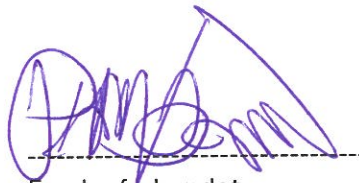
Norsk Tjenestemannslag



Parat



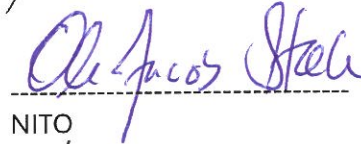
Econa



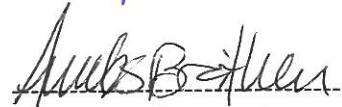
Forskerforbundet



Krifa



NITO



Norges Juristforbund



Norsk Ergoterapeutforbund



Norsk Fysioterapeutforbund



Norsk Lektorlag



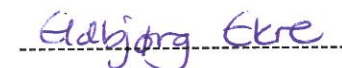
Norsk Psykologforening



Norges Sykepleierforbund



Samfunnsviterne



Spir



Tekna



Utdanningsforbundet

KE

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 rettsopfatningen som arbeidstakersiden beskriver.

AM NK
MKS
18 10/13

MKS

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 in blue ink, including "AT", "MHS", and "NC".

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 uføretelse 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:

- a. 3 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G
- b. Tillegg på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G
- c. Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget
- d. 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 %

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AK", "AIT", "MHS", and "LVB".

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.

Handwritten initials in blue ink:
JK, AT,
BE, MKS, Jvz,
K

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 tjenstepensjon og hvem som har forsikret tjenstepensjon, herunder lukkede avtaler
- Særaldersgrenser i offentlig tjenstepensjon, herunder hva som gjelder og hvordan grensene fastsettes
- Bestemmelsen om offentlig tjenstepensjon

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

RE M/S
AIT Jng

Vedlegg 3

Del I HOVEDAVTALEN

Del II LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER

Kap. 1 SENTRALE BESTEMMELSER

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Landsoverenskomsten er inngått mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene.

1.1.2 Omfangsbestemmelse

1. Denne landsoverenskomst gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, dog med de unntak som er nevnt i den enkelte bestemmelse.
2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innen Virke har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter landsoverenskomsten enn tilsatte i hel stilling.
3. Lærlinger omfattes av landsoverenskomst og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.
4. Virksomheter som kan omfattes av Landsoverenskomsten er høyskoler.

1.1.3 Bestemmelser avhengig av organisasjonstilknytning

Noen av landsoverenskomstens bestemmelser er ulike for, eller angår kun noen av arbeidstakerorganisasjonene. Skillet er sammenfallende med hovedavtaletilknytning i denne avtalens forord, ovenfor. Der det er ulike bestemmelser på grunn av organisasjonstilknytning, er dette synliggjort i overskrift eller tekst som henholdsvis «Forbund i LO og YS» og «Forbund omfattet av Parallellavtalen».

1.1.43 Lønn for ledere

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

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

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

1.1.54 Andre stillinger

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

Stillingsplassering

Lønnsstiger – Se § 4 i kap. 3 Fellesbestemmelser

Lønnsplaner – Se Vedlegg 1

Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund og minstelønn for forbund i LO- og YS

Sentrale forhandlinger i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønsmessig art og bringe saker inn for en sentral ankenemnd, jf. Vedlegg 4 pkt. 8.

Kap. 2 LOKALE BESTEMMELSER

2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan Virke i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

2.2 Parter

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

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

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

2.3 Protokoll

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

2.4 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd, jf. pkt. 1.4.2 Tvist. Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

2.5 Lokale forhandlinger

Se vedlegg nr. 4.

2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønnsystemet forutsetter at de lokale parter har en egen omforent lønnspolitikk **som er utarbeidet i fellesskap**. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del, **herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse**.

Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

I den lokale lønnspolitikken kan det brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i Vedlegg 1 Lønnsplaner.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, **etablerer partene ved behov oppfordres partene til å etablere** minstelønnsnivåer for stillinger **hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.**

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid og **slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas:** angir mulige karriereveier i virksomheten. Lønnspolitikk skal ivareta lønn, herunder likelønn, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 2.5.2, skal bidra til å fjerne disse.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. **Den kompetanse som tillitsvalgte opparbeider i rollen, skal telle positivt og tillitsvalgte skal ikke tape lønsmessig på vervet.**

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedoppgjør.

Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter.

Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2 - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

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

- Forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- Praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger. **Partene skal avtale kravfrist og en møteplan for gjennomføring. Det skal også avtales når evalueringen etter pkt. 2.5.2 skal gjennomføres.**
- Om deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg
- **Hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver**
- Rekrutteringstiltak
- Vansker med å beholde arbeidstakere
- Kompetansegivende etter- og videreutdanning
- Likestilling og likelønn
- Lønsmessige skjevheter
- Tiltak for særskilte arbeidstakergrupper

- Andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Dersom en av partene krever det, utveksles krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene samtidig.
3. Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. De lønnsmessige tilleggene tilstås i henhold til virkemidlene i 2.5.5-4.
7. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
8. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet og at avtalte føringer blir fulgt.
9. Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

2.5.2 Årlige forhandlinger

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

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

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

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

- a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn
- b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5

- c) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet har gjeninntådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7
- d) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

Årlig evaluering

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det **skal** avholdes et **årlig** evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger. **Evalueringen inkluderer både forhandlinger etter pkt. 2.5.2 og pkt. 2.5.3.**

2.5.3 Særlige grunnlag

1. Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:

- a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på dette punkt bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringer i de pålagte oppgaver.

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

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det **tilstås gis** tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper

- når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, **etter til arbeidstaker som har**
- når det er gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

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

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

2.5.4 Virkemidler

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

- a) Generelt tillegg.
 - b) Gruppetillegg.
 - c) Individuelle tillegg.
 - d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.
 - e) Endret stillingskode.
 - f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
 - g) Opprette eller endre særavtaler.
- Tilleggene i a) – c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med.

De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte lønns plasseringen. Ved lønns plassering skal det tas hensyn til likelønn.

2.5.6 Lønnsvurdering inntil 12 måneder mv.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse vurdere arbeidstakerens lønns plassering. Dette gjøres etter **en egen samtale** ~~diatøg~~ med den ansatte. **Tillitsvalgte gis en årlig skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten.**

2.5.7 Lønnsvurdering etter permisjon uten lønn

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. **Dette gjøres etter en egen samtale med den ansatte. Den ansatte kan etter ønske la seg bistå av tillitsvalgt.**

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

2.5.68 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomst inngås lokale særavtaler.

Kap. 3 FELLESBESTEMMELSER

§ 1 Generelt

Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren.

Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravelige bestemmelser i lov.

Deltidstilsatt arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid (eventuelt gjennomsnittsberegning) kommer inn under fellesbestemmelsene på samme måte som arbeidstakere i heltidsstilling dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

§ 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn, **samt og**, faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt, jf. f.eks. § 11 første avsnitt.

Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1850 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. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
5. Stillingsansiennitet er tjenestetid som opparbeides i stillinger i lønnsstige, jf. § 4.
6. Direkteplassering i lønnsstige er:
 - når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til § 4.
7. Virksomhet er:
 - det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.
8. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 111.
9. Som samboer regnes:

- to personer som har levd sammen med i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller
- to personer med felles barn og felles bolig

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift om standardisert erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

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

§ 2 A Oppsigelsesfrister

Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv, se arbeidsmiljøloven.

Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Andre frister

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

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

§ 3 Lønnsfastsettelse

~~3.1 For forbund i LO og YS gjelder:~~

~~3.1.1 Lønnsfastsettelse~~

~~Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til punkt 2.5.1 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder bruk av arbeidstitler. Årslønn skal avtales individuelt ved ansettelse der utdanning og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.~~

~~3.1.2 Godskrivingsregler~~

~~Ved ansettelse i stillingskode tilknyttet lønnsstige godskrives tidligere tjeneste/arbeid/praksis i startlønnen utover minstelønn etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.~~

Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet dersom det er nødvendig for å fastsette lønnplassering. Tjenesteansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

A. Generelle regler:

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.
4. Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen. Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives 8.000 kroner ved ansettelse. Videre godskrives 8.000 kroner for hvert andre år.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette 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 arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med 513.100 kroner.
2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende. Denne godskrivningen kommer i tillegg til godskrivningen etter pkt. A, og beregnes sammen med denne.

C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan:

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

Man kan ikke få godskrevet mer enn 40.000 kroner etter pkt. A og B, nr. 2

3.2 For forbund omfattet av Parallellavtalen gjelder:

3.2.1 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til punkt 2.5.1 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse. Årslønn skal avtales individuelt ved ansettelse der stillingens innhold, ansvar, utdanning og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

Ved ansettelse av lønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner 513.100 i årslønn:

Merknad:

Andre ledd må leses i sammenheng med første ledd om "i samsvar med lønnsplanen". Minstelønnen for arbeidstaker med høyere akademisk utdanning gjelder kun for de stillingskodene som har fotnote 1 i lønnsplanen. Rekkevidden av § 3.2.1 andre ledd er den samme for forbund omfattet av Parallellavtalen som for forbund i LO og YS.

§ 4 Lønnsstiger

Lønnsplanheftet viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige.

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

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

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

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

§ 5 Lønnssamtale

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

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

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke stillingsansienniteten.

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

1. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.

3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
4. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
5. Virke kan bestemme at også annet fravær regnes med i stillingsansienniteten

§ 7 Arbeidstid

1. Arbeidstid for arbeidstakere i henhold til denne tariffavtale er 37,5 henholdsvis 35,5, henholdsvis 33,6 timer per uke. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljøloven bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager per uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden ut over kl. 07.00 og kl. 17.00 skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.
3. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.
4. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
5. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokke timer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum 1 døgnns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes ordinære arbeidstid, betaler det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00 og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.
7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid ut over alminnelig arbeidstid kan gis som:
 - enkeltfridager
 - sammenhengende fridager
 - sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie
8. Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

9. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går ut over landsoverenskomstens og/eller arbeidsmiljøloven rammer, skal de forelegges Virke og organisasjonene på sentralt nivå til godkjenning før ordningene trer i kraft. Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
10. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/ tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

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

§ 8 Kompensasjon for reiser 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 kl. 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 for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 9 Lønn

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn på samme dato en gang 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 **etter ved utbetalingsanvisning dersom ikke slik betalingsmåte er umulig, eller svært belastende for arbeidstaker eller arbeidsgiver.**
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
2. Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.
3. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal vedkommende ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.
4. 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.
5. Deltidstilsatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

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

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

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, likevel ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.

Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.

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.

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

I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for pensjonsytelse i arbeidsforholdet 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.

§ 12 Lønn ved stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter. **Om arbeidstakeren overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde bør avklares på forhånd.**
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering som nyttes i virksomheten.
3. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5-6 arbeidsdager).

Virke kan gi nærmere regler etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.

§ 13 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til alminnelig arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.
3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:
 - a) følger dem de er satt til å lede
 - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
 - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret
5. For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid(ukefriday) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges Virke og de sentrale organisasjoner til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom

arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter § 13 nr. 2.

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfri dag.. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse. Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 15 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr ~~25,00~~ 40,00 per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minimum kr ~~65,00~~ 84,00 per arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr ~~15,00~~ 19,00 per løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr. ~~25,00~~ 32,00 per løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr. ~~250~~ 320 per arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som arbeider i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 16 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
- I den utstrekning tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
- Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som arbeider i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
- Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

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

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

Behovet for å innføre beredskapsvakt drøftes med organisasjonene.

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

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

- Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.

De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring per vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.

5. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom og skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid, og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 dager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt full lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til full lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygd-loven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i nr. 1 ovenfor.

Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.

3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven § 8-23 - § 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
5. Retten til lønn kan falle bort dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring jf. folketrygdloven § 8-7.

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

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter bestemmelsene i lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

2. Adopsjonspermisjon med lønn

Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter bestemmelsene i lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

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

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

4. Amming

En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 inntil to timer pr dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 inntil en time pr dag. Retten utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

5. Varsel

En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for ett barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager 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. Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn permisjon med lønn pr kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstaker selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1. og nr. 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. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kap. 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle

barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. 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 delvis permisjon, skal den del av permisjonstiden som går ut over det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. 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 § 19 nr. 3 kommer i tillegg.
8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og 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 grad/stillings lønn. 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.

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall / gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskedeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp lik folketrygdens grunnbeløp (G= grunnbeløpet i folketrygden):
 - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer: 14 G.
 - b) Hvert barn under 25 år: 5 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. a), utbetales i tillegg 2 G til hvert barn under 25 år.
 - c) Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. a) og/eller b), utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde: Til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 4 G til dødsboet.
6. Virke fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2 og 5.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.
2. Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise.

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

3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode etter § 18 nr. 2. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan

gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 4.

4. Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.
5. Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.
6. Engangserstatningen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
 - a) Ektefelle, registrert partner jf. § 2 nr. 8 eller samboer jf. § 2 nr. 9 (se dog bokstav b).
 - b) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/registrert partner eller samboer, jf. bokstav a).
 - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Virke fastsetter nærmere regler.

7. Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende. Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.
8. Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G
9. Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.
10. Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringslovens § 5 til grunn.

Med virkning 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne overenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler. Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§ 25 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

Avtalefestet ferie

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

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

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

Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

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

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

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

Fastsetting av avtalefestet ferie mv.

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

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

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

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

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

Overføring av avtalefestet ferie

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

Skiftarbeidere

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

Utbetaling av feriepenger

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

Merknad:

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

§ 26 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK eller KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i tariffavtale eller administrative ordninger for hhv KS og statsområdet.

§ 27 Livsfasepolitikk

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

Livsfasepolitikk kan bidra til å

- Beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- Gjøre virksomheten konkurransedyktig
- Sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- Redusere sykefraværet

- Se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- **Tilrettelegge for at den enkelte medarbeider kan stå lenger i arbeid**
- Fremme et inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikken bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

Kap. 4 PENSJON

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

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

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

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av overenskomstens Vedlegg 7 Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

Avtalefestet pensjon

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.5.2016, se Vedlegg 5.

Sliterordningen er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.1.2019, se Vedlegg 6.

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP og sluttvederlag.

Kap. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Se vedlegg 3.

Kap. 6 HUK-FONDET

Landsoverenskomsten omfattes av OU-fondsavtalen for HUK-området.

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/trekkes hver måned, beløpet settes på særskilt konto og innbetales samlet til HUK-fondet etter egne bestemmelser.

Virkningstidspunktet for endringen er 1. januar 2027.

Kap. 7 DIVERSE

7.1 (IKKE I BRUK)

7.2 Særlige lønnstillegg mv.

Særlige lønnstillegg mv. reguleres ikke.

Kap. 8 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2026~~ **2024** til 30. april ~~2028~~ **2026** 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 ~~2027~~ **2025**.

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

VEDLEGG 1

Vedlegg 1 LØNNSPLANER PR. 1. MAI ~~2026~~ ~~2024~~ og 1. MAI ~~2028~~ ~~2025~~

(Her settes inn lønnsplaner slik de fremgår av vedlegg 4 til protokoll)

Vedlegg 2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene.

Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forut-settes ivaretatt i samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det forutsettes at bedriftens behov for kompetanseutvikling ses i sammen-heng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

Hovedorganisasjonen Virke representerer bedrifter/virksomheter av stor betydning for en vellykket felles satsning på dette området og partene er enige om å følge opp dette arbeidet i fellesskap overfor myndigheter og andre berørte parter, slik at interessene på dette store området ikke blir hengende etter eller skadelidende i forhold til utviklingen på andre tariffområder etc.

2. Opplæringsutvalg

I samsvar med forutsetningene i Hovedavtalen, kan spørsmål knyttet til kompetanseutvikling drøftes og behandles i de enkelte bedriftsutvalg, jf. Hovedavtalen § 4-6. Dersom bedriften ikke har bedriftsutvalg eller partene lokalt er enige, kan nevnte spørsmål behandles av andre etablerte utvalg eller et eget opplæringsutvalg der partene er likt representert.

3. Kompetanseutvikling

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fag- eller svenneprøve gjennom praksisordningen, jf. Opplæringsloven § 3-5. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kursavgifter, læremateriell og prøveavgifter.

4. Små og mellomstore bedrifter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore bedrifter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere bedrifter (jf. Opplæringskontorene og -ringene for lærlingeordningen).

5. Særskilte utfordringer

Partene viser til at det kan være særskilte utfordringer knyttet til landsomfattende overenskomstområder.

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, AML kap. VIII A. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansvar for å dekke utgiftene i forbindelse med kompetanseutvikling for arbeidstakere avhenger av formålet med det enkelte tiltak:

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet.

Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, f. eks. gjennom Statens Lånekasse.

Dersom man deler den siste gruppen inn i to, kan det skilles mellom følgende utdanningskategorier og finansieringsansvar:

Utdanning til annet fagområde

Dette må finansieres gjennom ordninger som f.eks. Lånekassen.

Etter- og videreutdanningen innen samme fagområde, men ut over virksomhetens behov.

Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

Partene er enige om at etablering av ordninger for støtte til livsopphold for gruppen under pkt. 2 gjennom tariffoppgjørene, vil legge ensidige byrder på tariffbundne virksomheter. Det må derfor være en forutsetning at en eventuell slik ordning bygger på like rettigheter og plikter for hele arbeidslivet både i privat og offentlig sektor, og gjelde alle arbeidstakere og arbeidsgivere, jf. raket om allmenngjøring i Handlingsplanen fra 1998.

Partene mener derfor at utviklingen av ordningen må skje i et samspill mellom arbeidslivets parter og de politiske myndigheter.

Partene er enige om at det må utredes nærmere hvordan støtteordning til livsopphold under utdanningspermisjon, jf. pkt. 2 ovenfor, kan utformes. Det vises til brev av 9. mai 2000 fra Statsministeren til Riksmeklingsmannen. Partene forutsetter at Virke gis deltakelse i det utrednings-arbeid som vil bli igangsatt i hht. ovennevnte brev.

7. Tiltaksplan

Under henvisning til protokollen fra mellomoppgjøret 1999, viser partene til at det for Virke-området er enighet om fremdrift og tiltaksplan for det videre arbeidet bl.a. med kompetansereformen.

Vedlegg 3 LOKALE FORHANDLINGER

1. Forhandlingsbestemmelser

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

- forhandlingsgrunnlag
- virkemidler
- evt. økonomiske rammer
- virkningstidspunkt
- frist for avvikling av de lokale forhandlingene

2. Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan Virke i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

3. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner. De sentrale parter åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

4. Drøftingsmøte

Før forhandlingene avholdes et drøftingsmøte mellom partene lokalt, hvor partene bl.a. kan ta opp:

- Evt. føringer sentralt
- Prioriteringer i hht lokal lønnspolitikk

- Fremlagt pott fra arbeidsgiver
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
- Fremdrift for forhandlingene
- Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til uorganiserte
- Informasjon av resultater

Det skrives protokoll fra møtet.

5. Lønnspolitikk

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. Protokoll

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. Virke vil – dersom arbeidsgiver ønsker det – bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott.

8. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd. Virke og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for Virke og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler. Dersom det i samsvar med pkt. 3, første ledd annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger. Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

Vedlegg 4

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for høyskoler
- Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 26)

Vedlegg 1

LØNNSPLANER PR. 1. mai 2026

Lønnsplan	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Minstelønn 1.5.2024	Minstelønn 1.5.2025	Spesielle gødskrivings- regler, jf. Fell.best. § 3.2.1.B (*1)
Stillings kode					
<i>***** Gjelder for LO- og YS-forbund *****</i>					

GJENNOMGÅENDE STILLINGER

90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder		452 300	465 700	
1054	Kontorsjef		484 500	498 400	
1056	Økonomisjef		484 500	498 400	
1055	Personalsjef		484 500	498 400	
1058	Administrasjonssjef		484 500	498 400	
1057	Informasjonssjef		484 500	498 400	
1407	Avdelingsleder		498 900	513 000	
1059	Underdirektør		513 800	528 100	
1211	Seksjonssjef		513 800	528 100	
1477	Regiondirektør		528 600	543 100	
1060	Avdelingsdirektør		544 600	559 400	
1061	Assisterende direktør		544 600	559 400	
1062	Direktør		544 600	559 400	

1538	Fagdirektør		544-600	559-400	
214	Rektor		544-600	559-400	

90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	Lang	400-700	413-300	-
1065	Konsulent	Lang	431-300	444-400	2
1408	Førstekonsulent	Kort	470-100	483-800	-1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		498-900	513-000	-

90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	Lang	404-900	417-600	
1069	Førstefullmektig	Lang	389-200	401-600	
1070	Sekretær	Lang	376-800	389-100	
1409	Sekretær		417-300	430-200	
1433	Seniorsekretær		436-000	449-100	
1071	Kontorleder		452-300	465-700	

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	Lang	413-100	425-900	-
1410	Bibliotekar	Lang	464-100	477-700	2
1515	Spesialbibliotekar		498-900	513-000	-
1077	Hovedbibliotekar		528-600	543-100	-

90.207 BETJENT

1078	Betjent	Lang	376-800	389-100	-
1079	Førstebetjent		417-300	430-200	-

90.208 SJÅFØR

1081	Sjåfør	Lang	404-900	417-600	
1180	Sjåfør	Lang	408-800	421-500	

90.301 INGENIØR

1411	Avdelingsingeniør	Lang	484-500	498-400	2
1084	Avdelingsingeniør	Kort	431-300	444-400	2
1275	Ingeniør	Lang	421-600	434-500	2
1085	Avdelingsingeniør	Kort	464-100	477-700	-1 el. 2
1083	Ingeniør		436-000	449-100	
1087	Overingeniør		528-600	543-100	
1181	Senioringeniør		570-100	585-300	
1088	Sjefingeniør		640-200	656-400	

90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER

1089	Teknisk assistent	Lang	404-900	417-600	
1090	Tekniker	Lang	381-100	393-400	
1091	Tekniker		417-300	430-200	

90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	Kort	431-300	444-400	±
1093	Avdelingsarkitekt		491-500	505-500	-
1094	Overarkitekt		544-600	559-400	-
1182	Seniorarkitekt		570-100	585-300	-
1095	Sjefarkitekt		662-200	678-700	-

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

1096	Laboratorieassistent	Lang	404-900	417-600	-
1097	Laborant	Lang	368-500	380-600	-
1098	Laborantleder		417-300	430-200	-

90.312 GRAFISK DESIGN

1104	Fotoleder		417-300	430-200	-
------	-----------	--	---------	---------	---

90.400 FORSKER

1109	Forsker	Kort	579-700	595-000	
1108	Forsker	Lang	506-100	520-300	

1110	Forsker		609-400	625-100	
1183	Forsker		684-800	701-700	
1111	Forskningssjef		713-300	730-600	

Ved overgang fra 1352 Postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16 desember 2020 skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.

*Merknad: Ved tilsetting i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 (*1) ikke til anvendelse.*

90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	Lang	417-300	430-200	
1512	Forskningstekniker		417-300	430-200	
1513	Seniorforskningstekniker		417-300	430-200	
1514	Ledende forskningstekniker		417-300	430-200	

90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		470-100	483-800	
1364	Seniorrådgiver		588-900	604-300	
1220	Spesialrådgiver		877-400	897-200	

90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		470-100	483-800	
------	---------------	--	---------	---------	--

90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		520-700	535-100	
------	-----------------	--	---------	---------	--

90.522 SPESIALREVISOR

1224	Spesialrevisor		520-700	535-100	
------	----------------	--	---------	---------	--

90.600 ARBEIDERSTILLINGER

1115	Hjelpearbeider	Lang	376-800	389-100	
1116	Spesialarbeider	Lang	404-900	417-600	
1117	Fagarbeider	Lang	408-800	421-500	

1203	Fagarbeider m/fagbrev	Lang	421-600	434-500	
------	-----------------------	------	---------	---------	--

Merknad: Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter opplæringslova.

90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		417-300	430-200	
1119	Bas		417-300	430-200	
1120	Mester		417-300	430-200	

90.611 INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.

676	Inspektør		417-300	430-200	
1499	Seniorinspektør		491-500	505-500	

90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	Lang	376-800	389-100	
1122	Førstekokk	Lang	413-100	425-900	
1123	Assisterende kjøkkensjef		417-300	430-200	
1124	Kjøkkensjef		417-300	430-200	

90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	Lang	404-900	417-600	
1126	Husholdsbestyrer	Lang	408-800	421-500	
1127	Husholdsleder		417-300	430-200	
1128	Husøkonom		421-600	434-500	

90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	Lang	404-900	417-600	
1130	Renholder	Lang	436-000	449-100	
1131	Tøyforvalter		417-300	430-200	
1132	Renholdsleder		421-600	434-500	

90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	Lang	513-100	527-400	2
------	--------------------------	------	---------	---------	---

1173	Klinisk sosionom	Lang	513-100	527-400	2
------	------------------	------	---------	---------	---

90.805 STATLIGE BARNEHAGER

829	Barnehageassistent	Lang	404-900	417-600	-
830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang	413-100	425-900	-
947	Førskolelærer	Lang	484-500	498-400	2
1307	Pedagogisk leder		452-300	465-700	-
948	Styrer		476-400	490-100	-

Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggsutdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 32-800 kroner som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 41-000 kroner som en personlig ordning.

90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE

790	Bedriftssykepleier		476-400	490-100	-
1282	Bedriftsfysioterapeut		476-400	490-100	-
791	Bedriftslege		570-100	585-300	-
792	Bedriftsoverlege		609-400	625-100	-

90.814 PSYKOLOG

794	Psykolog		513-100	527-400	-
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		570-100	585-300	-
795	Spesialpsykolog		579-700	595-000	-
796	Sjefpsykolog		599-000	614-600	-

90.850 TEKNISK DRIFT OG VAKT- OG RESEPSJONSTJENESTE M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	Lang	368-500	380-600	-
1216	Driftsoperatør	Lang	408-800	421-500	-
1136	Driftstekniker		417-300	430-200	-
1137	Driftsleder		417-300	430-200	-
1517	Resepsjonsvakt	Lang	408-800	421-500	-
1336	Sikkerhetsvakt	Lang	404-900	417-600	-

1337	Vaktførstebetjent		431-300	444-400	-
1338	Vaktleder		446-300	459-600	-

90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 %- av kr. 352-400 (1.5.2024), 366-875 (1.5.2025)	282-700	293-500	306 400
	Mellom 17 og 18 år	85 %- av kr. 353-400 (1.5.2024), 389-275 (1.5.2025)	300-400	311-500	325 200
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn n i kode 1203	-	-	Lønn i prosent av beregningssa ts 1)
1429	Aspirant	-	357-000	369-000	385 200
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn n i kode 1203	-	-	Lønn i prosent av beregningssa ts 1)

Denne lønnsplan gjelder for lærlinger og unge arbeidstakere innenfor områder hvor det ikke er opprettet særskilt aspirantordning. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller.1) Beregningssats: kr 453 600

SKOLEVERKET

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	Lang	404-900	417-600	-
968	Internatassistent	Lang	408-800	421-500	-
969	Instruktør	Lang	408-800	421-500	-
970	Miljøterapeut	Lang	452-300	465-700	-

1202	Miljøterapeut	Lang	484-500	498-400	2
1472	Musikkterapeut		506-100	520-300	-

UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSSTILLINGER

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisningsleder		464-100	477-700	-
1003	Avdelingsleder		464-100	477-700	-
1197	Studiesjef		470-100	483-800	-
1473	Studieleder		536-200	550-800	-
1006	EDB-sjef		552-700	567-600	-
1475	Instituttleder		570-100	585-300	-
1474	Dekan		588-900	604-300	-

17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	Lang	491-500	505-500	-
1352	Postdoktor	Kort	579-700	595-000	-
1011	Førsteamanuensis	Kort	620-300	636-200	-
1198	Førstelektor	Kort	620-300	636-200	-
1008	Høgskolelektor	Lang	513-100	527-400	-
1009	Universitetslektor	Lang	513-100	527-400	-
1010	Amanuensis	Lang	570-100	585-300	-
1308	Klinikkveterinær		476-400	490-100	-
1012	Høgskoledosent		588-900	604-300	-
1532	Dosent		684-800	701-700	-
1013	Professor		684-800	701-700	-
1404	Professor		827-300	846-300	-

Ved overgang fra 1352 Postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. desember 2020 skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.

*Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 (*1) ikke til anvendelse.*

17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	Lang	404-900	417-600	-
1017	Stipendiat	1)	536-200	550-800	-
1476	Spesialistkandidat	1)	536-200	550-800	-
1019	Vitenskapelig assistent		417-300	430-200	-
1020	Vitenskapelig assistent		452-300	465-700	-
1378	Stipendiat		498-900	513-000	-

1) Merknad: Ved ansettelse som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat gis **en minimumslønn på 550-800 kroner og** automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning. **Godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 (*1) kommer ikke til anvendelse.**

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	Kort	599-000	614-600	-
1199	Universitetsbibliotekar	Lang	544-600	559-400	-

*Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 (*1) ikke til anvendelse.*

BARNE- OG FAMILIEVERN**18.385 DIVERSE STILLINGER**

1484	Assistent	Lang	364-600	376-700	-
1486	Miljøarbeider	Lang	372-600	384-800	-
1489	Miljøterapeut	Lang	436-000	449-100	2
1488	Miljøterapeut	Lang	426-500	439-500	-
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang	498-900	513-000	2
1487	Miljøarbeider		421-600	434-500	-
1491	Ass. Leder		446-300	459-600	-
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		476-400	490-100	-
1493	Leder		484-500	498-400	-

18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER

1494	Sosionom	Lang	441-200	454-400	2
------	----------	------	---------	---------	---

1495	Barnevernspedagog	Lang	436 000	449 100	2
1508	Vernepleier	Lang	441 200	454 400	2
1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang	513 100	527 400	2
1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang	491 500	505 500	2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang	491 500	505 500	2

*Ad (*1):*

Landsoverenskomst for utdanning: Fellesbestemmelsene § 3.2.1.

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner: kap. 11, pkt. 11.2.1.2.

Landsoverenskomst for virksomheter: Vedlegg 3 Ad § 26, kap. 4, pkt. 4.3.