

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 virksomheter

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
Bjørge 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

FO (Fellesorganisasjonen)

Folkehøgskoleforbundet

Forskerforbundet

Krifa

Lederne

Naturviterne

NITO

Noregs Kristelige Folkehøgskolelag

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Lektorlag

Norsk Psykologforening

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tjenestemannslag

Norsk Radiografforbund

Parat

Samfunnsviterne

Skolelederforbundet

Skolenes landsforbund

Spir

Stafo

Tekna

Utdanningsforbundet

Unio

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

Andreas Melberg

Anne Grethe Strande Bråthen

Kamilla Lemb Herbjørnsen

Stine Malerød

Wencke Sartori Eide (e.f)

Wencke Sartori Eide

Eirik Rikardsen

Trude Hansen

Kjell Magne Mørk

Maria Schilvold

Iver Johnsen

Ole Kristian Holseth

Gunhild Lurås

Marte Sletten

Martin Ølander (e.f)

Bjørn Are Sæther

Jan Olav Birkenhagen

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Sveinung Berger (e.f)

Staale Andre Bergersen

Eldbjørg Leinebø Ekre

Are Sand

Wencke Sartori Eide (e.f)

Chris Gøran Holstad

Andreas Melberg

Endre Lien

Andrea Mandt

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

ATK RK

NE

Side 2

R SH

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

I. ØKONOMI – gjeldende for Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv.

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. ØKONOMI – gjeldende for Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv.

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2026 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 3 til protokollen.

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 4 til protokollen gjøres gjeldende fra 1. mai 2026.

Gjelder Vedlegg 4, pkt. 1.1.2 i overenskomsten.

c) Generelt tillegg til ledere

Ledere gis et lønnstillegg på 4,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2026.

Virkningsdato er 1. mai 2026.

Gjelder ledere med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.4 i overenskomsten.

d) Lokale forhandlinger 2026

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for ansatte/stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem. Gjelder ansatte med stilling i Vedlegg 4, kap. 1, pkt. 1.1 i overenskomsten.

e) Lokale forhandlinger 2027

Ved mellomoppgjøret 2027 avsettes det 1,0 % pr. 1. september 2027 til lokale forhandlinger for ansatte/stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem, jf. Vedlegg 4, kap. 1, pkt. 1.1.

f) Årlig lønnsregulering for ansatte/stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Forhandlingene skal være gjennomført innen 31. oktober 2026

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2026, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Gjelder ansatte med stilling i Vedlegg 4, kap. 1 Lønnsbestemmelser, pkt. 1.2 i overenskomsten.

III. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Endringer i overenskomsten

Fremgår av Vedlegg 5 til protokollen.

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

Fremgår av Vedlegg 6 til protokollen.

IV. 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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "R", "JH", and "frg".

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.

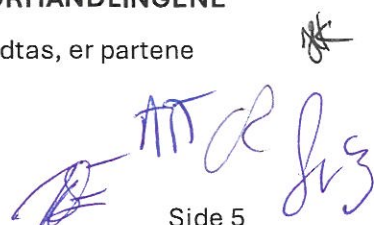
V. GJENNOMFØRING

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrådt 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.

VI. 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

Aantoruntallaksen

Hovedorganisasjonen Virke

[Signature]
Creo

[Signature]
Fagforbundet

[Signature]
FO (Fellesorganisasjonen)

[Signature]
Norsk Tjenestemannslag

[Signature]
Delta

[Signature]
Parat

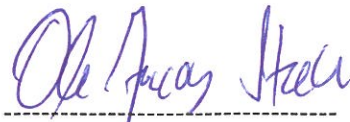
[Signature]
Akademikerforbundet

[Signature]
Den norske legeforening

[Signature]
Econa

[Signature]
Forskerforbundet

[Signature]
Lederne



NITO



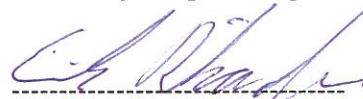
Norges Juristforbund



Norsk Ergoterapeutforbund



Norsk Psykologforening



Norsk Sykepleierforbund



Samfunnsviterne



Spir



Tekna



Utdanningsforbundet

Ensidig protokolltilførsel fra alle partene på arbeidstakersiden

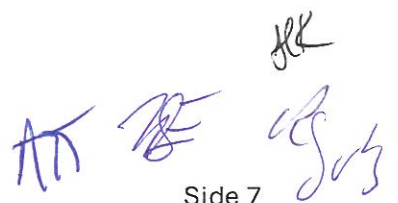
Overtid for deltidsansatte

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

Ensidig protokolltilførsel fra Virke

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte

Virke deler ikke den rettsoppfatningen som arbeidstakersiden beskriver.



Vedlegg 1 FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE

1. Bakgrunn og formål

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

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

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

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

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

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

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

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

prosessen lokalt.

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

Merknad:

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

3. Villkår ved endring **fra offentlig tjenestepensjon til Forsikret tjenestepensjon Virke etablering og overgang til pensjonsordningen**

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

1. For virksomheter som er tariffbundet på overenskomsten og har offentlig lik pensjonsordning i henhold til overenskomstens pensjonsbestemmelser 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 tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for ansatte som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.
 - c) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle som ansettes etter overgangstidspunktet.
2. For virksomheter som blir tariffbundet på overenskomsten:
 - a) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle ansatte.

4. Pensjonsordningens innhold

Forsikret tjenestepensjon Virke tegnes etter lov om tjenestepensjon 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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 %

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 signatures in blue ink, including "ATN", "R", and "S".

Vedlegg 2

Samarbeidsforum om pensjon

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

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

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

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

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

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

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning
- Statistikk over hvem som har offentlig 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AT", "RK", and "R Jan".

VEDLEGG 3: SENTRALE TILLEGG PR. 1. MAI 2026

Gjelder for:

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

SENTRALE TILLEGG PR. 1. MAI 2026

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

8K
K
AIT
AB

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

Gjelder for:

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

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

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

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

JK
C
TT
llg
fvg

VEDLEGG 5

Del I HOVEDAVTALEN

Del II LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Omfangsbestemmelse

Denne landsoverenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med mindre annet er avtalt i den enkelte bestemmelse.

Lærlinger omfattes av landsoverenskomst og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.

Bestemmelser vedrørende skift og turnus jf. § 6, 3. ledd, fremgår av vedlegg til denne landsoverenskomst.

2. 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.

3. Andre stillinger mv.

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

4. Hjemmel for å avtale andre vilkår

Det kan inngås særavtaler.

§ 2 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 ufravikelige bestemmelser i lov.

§ 3 DEFINISJONER

1. Overtidsgodtgjørelse

Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

2. Definisjon av ektefeller

Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 111.

3. Samboer

Som samboer regnes to personer som har levd sammen 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.

4. Deltidsansatt

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.

§ 4 ANSETTELSE

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge.

Dersom deltidstilsatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger.

I forbindelse med utlysning av ledig stilling skal arbeidsgiver orientere tillitsvalgte om hvilken lønn arbeidsgiver vurderer å tilby.

§ 5 OPPSIGELSESFRISTER

1. 3 måneder eller lenger

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 (2) og (3).

2. 14 dager

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

3. Andre frister

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

4. Dato til dato

Fristene regnes fra dato til dato.

§ 6 ARBEIDSTID

1. Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

2. Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager.

Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte.

3. Virksomheter som hovedsakelig driver skift og turnus

For arbeidstakere som arbeider skift og turnus (arbeidsmiljøloven § 10-4) er bestemmelser vedr. skift og turnus avtalt i vedlegg 2 til denne landsoverenskomst.

4. Avtale om arbeidstid

I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan gis som:

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie

Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

5. Fleksibel arbeidstid

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.

6. Hvilepauser

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9.

7. Helgeaftener og lignende

7.1 Generelt

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

7.2 Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100 %.

§ 7 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS

Ansatte kan etter arbeidsavtalen eller tjenesteforholdet ha plikt til å reise i tjenesten også utenfor ordinær arbeidstid. Det skal derfor fastsettes reisebestemmelser i virksomheten. Dersom virksomheten har slike reisebestemmelser, gjelder disse. Særbestemmelser er avtalt som vedlegg til denne landsoverenskomst.

Dersom slike bestemmelser ikke finnes, gjelder eventuelle avtalte særbestemmelser.

Bestemmelsen om kompensasjon gjelder ikke arbeidstakere som har ledende eller særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

§ 8 LØNN

Når ikke annet er bestemt utbetales lønn på samme dato én gang i måneden. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

§ 9 OMPLASSERING

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde nåværende grunnlønn/lønnstrinn som en personlig ordning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, gjelder som en personlig ordning for de som per 1. mai 2004 var omplassert, at de beholder tidligere

rett til lønn som svarer til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDSPERMISJON OG YRKESKADE

1. Lønnsbegrepet

Med lønn menes, se vedlegg til § 26 og § 27

- Vedlegg 3 Ad § 26, kap. 4 Fellesbestemmelser – lønnssystem, pkt. 4.1 nr. 3.
- Vedlegg 4 Ad § 27, kap. 1 Lønnsbestemmelser, pkt. 1.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt garantilønnssystem, pkt. 1.1.1 Innledende bestemmelser, siste ledd.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold, det vil si etter den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på, dersom vedkommende var i tjeneste. 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.

2. Attføringstiltak

For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.

3. Fratreden med alders- eller uførepensjon

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

Det gjøres fradrag for pensjonsytelser eller trygdeytelser herunder at slike ytelser blir overført til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE

1. Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Om arbeidstakeren overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde bør avklares på forhånd.

2. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved tjenestegjøring i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

3. Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

Arbeidstakere som per 1. mai 2004 var ansatt i virksomhet som var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat", opptjener stedfortredertillegg også ved ferievikariat.

§ 12 OVERTID

1. Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

2. Tillegg til timelønn (overtidsgodtgjørelse)

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søndager og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften. Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

3. Avspasering

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. Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særskilt 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 tilfelle kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

5. Merarbeid (deltidsansatt)

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. Tilkalling

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.

§ 13 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.

§ 14 LØNN UNDER SYKDOM

1. Utbetaling av lønn

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdløven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom for tilsvarende tidsrom dekkes.

2. Rett til sykelønn

En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. 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 fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

3. Opphør av arbeidsforholdet

Når tilsetningsforholdet opphører henvises til folketrygdlovens bestemmelser.

4. Meldinger/dokumentasjon/kontroll

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 og 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

§ 15 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING

1. Utbetaling av lønn

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn for tilsvarende tidsrom dekkes.

2. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn

2.1 Generelt

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 10 i permisjonstiden.

2.2 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha vært i tjeneste igjen minst 1 måned for å få lønn under ny fødselspermisjon.

3. Adopsjon – ett/flere barn

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenger etter folketrygdloven kap. 14.

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

4. Omsorgspermisjon for faren / annen omsorgsperson

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1). Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap, er gift eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

5. Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn. Retten utløper når barnet fyller to år. Se for øvrig reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.

Merknad:

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag.

7. Varsel

Arbeidstaker som ønsker å avvike fødselspermisjon skal i god tid varsle arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 16 OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET

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 og pleie av 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 per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter pkt. 2 a- c.

Arbeidstakere som per 1. mai 2004 etter Landsoverenskomsten "Stat" var innvilget inntil 3 års permisjon med lønn i forbindelse med omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn, samt andre barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, eller påbegynt kurs eller opplæring, beholder sin lønn ut permisjonstiden/kurset/opplæringstiden.

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.

§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE

1. Generelt

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 17.2 ved militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

2. Lønnens størrelse

2.1 *Arbeidstaker med forsørgeransvar*

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 b.

2.2 *Arbeidstaker uten forsørgeransvar*

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

3. Gjeninntredelse

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

§ 18 VELFERDSPERMISJONER

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

§ 19 YTELSER VED DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRING

1. Lov om yrkesskedeforsikring

Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskedeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 20.

2. Fastsetting av engangsbeløp

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G

56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
60 år og over	5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

3. Dødsfall under ulønnet permisjon

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. Dødsfall under omsorgspermisjon

Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 17 (utvidet svangerskapspermisjon) - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

5. Begunstigelse av etterlatte

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

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).
- b) Samboer (se dog bokstav c).
Som samboer regnes – i samsvar med pkt. 3.3 – person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.
- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer. Denne bestemmelse omfatter allikevel barn under 25 år frem til 1. januar 2006, for ansatte som per 1. mai 2004 var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat".
- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se pkt. 3.

6. Ingen etterlatte

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 5 ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

7. Deltid/flere stillingsforhold

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 nr. 2, 5 og 6.

§ 20 YTELSER VED YRKESKKADE

1. Definisjon

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

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

2. Utgiftsdekning

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. Varighet av lønnsplikt

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 arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. 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 § 9.

4. Opphør av lønn

Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

5. Dødsfall

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. Begunstigelse av etterlatte

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

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).
- b) Samboer (se dog bokstav c).
Som samboer regnes – i samsvar med § 3 pkt. 3 – person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.
- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer. Denne bestemmelse omfatter allikevel barn under 25 år frem til 1. januar 2006, for ansatte som per 1. mai 2004 var omfattet av Landsoverenskomsten "Stat".
- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se § 3 pkt. 3.

7. Ervervsmessig uførhet

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. Medisinsk invaliditet

Ved varig medisinsk invaliditet på 15 % eller mer ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

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

9. Totalt erstatningsbeløp

Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

10. Tidspunkt for skade

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 yrkesskadeforsikringsloven § 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. Samlet erstatningssum

Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 19 og 20 kan ikke overstige 18 G.

Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne Landsoverenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. Forholdet til Lov om yrkesskadeforsikring mv.

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 § 20 er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§ 21 FERIE / AVTALEFESTET FERIE

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Ved avtale om overføring/forskuddsferie omregnes feriepengene først ved avslutning av arbeidsforholdet.

Utvidet feriefritid

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 ivaretatt, 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.

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.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av overenskomstens Vedlegg 10 Forsikret tjenestepensjon 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 8.

Sliterordningen er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.1.2019, se Vedlegg 9.

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.

§ 23 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Bestemmelser vedr. etter- og videreutdanning er inntatt som vedlegg 1 i denne Landsoverenskomst.

§ 24 SENTRALE FORHANDLINGER

1. Sentrale forhandlinger i perioden

Det vises til § 26, jf. Vedlegg 3, kap. 1, pkt. 1.5.

2. Frist

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

3. Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

4. Tvist

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg.

Utvalget 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 er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

§ 25 LOKALE FORHANDLINGER

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. 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 tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

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.

4. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. § 24 nr 4. De sentrale parter kan allikevel, dersom de er enige, realitetsbehandle saken i stedet for å fremme den for ankenemnden.

Ankenemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for Virke og 1 nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Dersom det i samsvar med pkt. 2 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.

5. Forhandlinger

5.1 Lokale forhandlinger

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.2 Lokal lønnspolitikk

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.3 Forberedende arbeid

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

5.4 Årlige forhandlinger

Generelt

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

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten

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

Føring

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

Særlig grunnlag

Det vises til vedlegg (til § 26/§ 27)

Virkemidler

Det vises til vedlegg. (til § 26/§ 27)

§ 26 LØNNSBESTEMMELSER MV.

Det vises til vedlegg 3.

§ 27 LØNNSBESTEMMELSER MV.

Det vises til vedlegg 4.

§ 28 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.

§ 29 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.

§ 30 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.

§ 31 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, 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.

§ 32 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2026~~ ~~2024~~ til 30. april ~~2028~~ ~~2026~~ og videre for 1 - ett – år om 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 situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidstakerorganisasjonene 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 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

1. Innledning

Hovedavtalen legger til grunn at omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene. Kompetanseutvikling vil derfor være et viktig satsningsområde, og forutsettes ivarettatt i samarbeid mellom virksomheten og de ansatte.

Det forutsettes at virksomhetens behov for kompetanseutvikling ses i sammenheng med den enkeltes behov for innflytelse på egen kompetanseheving.

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 utvalg i den enkelte virksomhet. Dersom virksomheten ikke har virksomhetsutvalg 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 virksomhet skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for at også ansatte skal kunne løse de oppgaver virksomheten 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

4. Små og mellomstore virksomheter

For at arbeidet med kompetanseutvikling skal bli mest mulig hensiktsmessig også for små og mellomstore virksomheter, bør det utvikles nye modeller for samarbeid mellom flere virksomheter.

5. Særskilte utfordringer

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

6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon

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

Alle arbeidstakere har fått en individuell rett til utdanningspermisjon ved lov vedtatt av Stortinget i 1999, arbeidsmiljøloven § 12-11. Rettighetene til utdanningspermisjon sikrer likebehandling av alle arbeidsgivere og arbeidstakere.

Ansaret 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 utdannings 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 punkt 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. kravet 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 utredningsarbeid som vil bli igangsatt i henhold til 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 blant annet med kompetansereformen.

Vedlegg 2 SKIFT OG TURNUS

§ 1 Arbeidstid

Merknad:

Bestemmelsene innebærer for skift og turnus at arbeidstid for arbeidstaker i henhold til denne tariffavtale er 37,5, hhv. 35,5, hhv. 33,6 timer per uke. Derved kommer heller ikke omregnet tid, jf. § 1 pkt. 1 til anvendelse. Endret tekst hva gjelder arbeidet tid i forhold til tariffavtalen per 1. mai 1994 innebærer derfor ikke realitetsendringer.

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 gjennomføres slik:

1. For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For ordinært arbeid på søndager og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
2. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søndager og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
3. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den ordinære arbeidstid forskyves med minimum 1 døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede. For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes ordinære arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søndag og helgedager.
4. 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.

Merknad:

Vedrørende overtid er det en forutsetning at deltidsansatte ikke skal komme bedre ut enn heltidsansatte, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.

§ 2 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, vises til aml § 10-12. pkt. 4.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidarbeid 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. Landsoverenskomsten § 12 nr. 3.

Pålagt overtidarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i Landsoverenskomsten § 12 nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter Landsoverenskomsten § 12 nr. 5.

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 Landsoverenskomstens § 4. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 4), ytes ingen godtgjørelse. Avløsningsstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 3 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 § 4 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natttjeneste, 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 40,00,- 25,- per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr. 84,00 65,00 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 § 4 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. 19,00 15,00 per løpende time

Fra kl. 20.00-06.00 kr. 32,00 25,00 per løpende time

6. Arbeidstakere utbetales kr. ~~320,00~~ 250,00 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 har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 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).

§ 4 Helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager 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 § 3 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 3 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. Landsoverenskomsten § 12 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

§ 5 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

1. 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.

2. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskaps-vaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helsetjeneste betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.
For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter Vedlegg 2 til Landsoverenskomsten, § 3 nr. 5 per løpende time.
4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 3 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter Landsoverenskomsten § 12.

Vedlegg 3 AD. § 26 LØNNSBESTEMMELSER MV.

Kap. 1 LØNNSSYSTEM

1.1 ~~Bestemmelser avhengig av organisasjonstilknytning~~

~~Noen av bestemmelsene 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».~~

1.21 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.

1.32 Stillingsplassering

~~Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund og lønnstrinn for forbund tilknyttet LO og YS, se bilag 2 til vedlegg 3.~~

Stillinger/stillingskoder

Landsoverenskomsten skal dekke de stillinger/stillingskoder som har vært i bruk i virksomhetene og de som er kommet inn bl.a. på grunn av reformer i statens barne- og familievern. Dette innebærer at det må foretas en gjennomgang av aktuelle stillinger som er/skal være i bruk i den enkelte virksomhet.

1.43 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 lønnsmessig art og bringe saker inn for en sentral ankenemnd, jf. § 24 pkt. 4.

Kap. 2 LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER

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.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

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 det, 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. § 25 pkt. 4.

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 lønnsforhandlinger

2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet 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 lønnspolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del, **herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse**.

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 lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, herunder bruk av de lokale forhandlingshjemplene 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. Forhandlingene etter pkt. 2.5.2, eventuelt ved bruk av pkt. 2.5.3 nr. 3, 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 lønnsmessig 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
- Lønnsmessige 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 tilstår 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 gjeninntått 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 Særlig 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 eller vurderer effekten av tiltak som allerede er gjennomført.** **Arbeidsgiver definerer etter drøfting og størrelsen på avsetningen.** Arbeidsgiver kan også vurdere effekten av gjennomførte ikke-planlagte effektiviseringstiltak. 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 **av arbeidstakere**

- når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, **eller 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.

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 direkteinnplassering.
- 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 *Lokale særavtaler*

Det kan innenfor rammen av denne Landsoverenskomst inngås lokale særavtaler.

Kap. 3 ANSETTELSE I LEDIG STILLING, LØNSSVURDERING MV.

3.1 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.

3.2 Lønnsvurdering inntil 12 måneder mv.

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

3.3 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.

Kap. 4 FELLESBESTEMMELSER – LØNNSSYSTEM

4.1 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn, **samt og** faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt. Deltids tilsattes 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 § 12 og vedlegg 2 – Natt- og helgetillegg - 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. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10.1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.
4. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
5. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.
6. Stillingsansiennitet er tjenestetid som opparbeides i stillinger i lønnsstige, jf. punkt 4.4.
7. Direkteplassering i lønnsstige er når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til punkt 4.4.

4.2 **Lønnsfastsettelse for forbund i LO og YS**

Innplassering på lønnsplan og opprykk

Arbeidstaker settes 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.

4.3 **Godskravingsregler for forbund i LO og YS**

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 lønns plassering. 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, avtalt.
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 arbeidsoppgaver 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.

Godskriving 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~~

4.42 Lønnsfastsettelse ~~ved ansettelse for forbund omfattet av Parallellavtalen~~

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 avlønnes 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.~~

4.53 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.

4.64 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.

AD. § 26 BILAG 1 TIL VEDLEGG 3

Bilag 1 LØNNSPLANER PR. 1. MAI 2026 2024

(Her settes inn lønnsplaner slik de fremgår av vedlegg 6 til protokoll)

Vedlegg 4 AD § 27 LØNNSBESTEMMELSER MV.

1. Lønnsbestemmelser

1.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt garantilønssystem

1.1.1 Innledende bestemmelser

Partene er enige om at dette er et garantilønssystem. Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

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

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

Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

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

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

Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

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

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

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1, § 12. Tilleggsansiennitet kan, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gis ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Ved overgang til

ny stilling i virksomheten beholdes ansienniteten, med mindre det er enighet om noe annet.

Gjennomført relevant videreutdanning/spesialisering etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

1.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

1.1.2.1

a. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2024 2026

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2024					
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år	8 år	10 år	16 år
			Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet		3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	382 500	385 500	393 600	439 900	479 700
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn	437 300	441 500	452 900	496 700	513 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	459 300	463 500	474 900	516 700	534 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning – NY	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	459 300	463 500	474 900	516 700	534 500

Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
	Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
	Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
	Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
	Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
	Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2026				
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år	8 år	10 år	16 år
			Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg	Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet		3 000	8 100	46 300	39 800

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

	Laveste årslønn	676 200	697 400	711 000	746 600	833 300
--	--------------------	---------	---------	---------	---------	---------

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

Med virkning fra 1. mai 2024 erstattes de laveste ansiennitetstrinnene i «stillinger uten særskilt krav til utdanning» med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års ansiennitet.

1.1.2.2 Lønnsendringer

Endring av lønn skjer etter kap. 3 Forhandlingsbestemmelser.

1.1.3 Stillinger:

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe	Merknader
Aktivitør	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Ambulansesjåfør	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Assistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Assisterende avdelingssykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H- utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Assisterende kjøkkensjef	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	

Assisterende oversykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Assisterende sjefsykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Assisterende styrer	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Avdelingssykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Barne- og ungdomsarbeider.	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Barnepleier	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe	Merknader
Barnevernpedagog	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-	

	utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Dietetiker	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Ergoterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Ergoterapispesialist *		Ergoterapispesialist er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsen ergoterapeut. Spesialergoterapeut. Avlønning avtales lokalt.
Fagarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Alle yrkesbenevnelser med fagutdanning er ikke tatt med i stillingsoversikten. Arbeidsgiver kan benytte de yrkesbetegnelsene som faller naturlig. Minimumslønn er som fagarbeider.
Fagarbeider med fagskoleutdanning (ny fra 1.8.2017)	Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen. Innplassering skjer etter konkret lokal vurdering av den enkelte stilling.

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe	Merknader
Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (ny fra 1.5.2024)	Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng for fagskole)	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Den høyere fagskoleutdanningen må være av minst 2 års varighet (120 studiepoeng for fagskole) og være relevant for stillingen. Innplassering skjer etter en konkret vurdering av arbeidsgiver av den enkelte stilling.
Fullmektig	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Fysioterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Førstekonsulent		Innplassering avhengig av utdanning.
Helsesekretær	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Hjelpepleier/ helsefagarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Husøkonomassistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	

Klinisk barnevernpedagog *		Klinisk barnevernpedagog er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen barnevernpedagog. Avlønning avtales lokalt.
Klinisk sosionom *		Klinisk sosionom er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sosionom. Avlønning avtales lokalt.

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe	Merknader
Klinisk spesialist i sykepleie/Klinisk spesialist i spesialsykepleie *		Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen sykepleier/spesialsykepleier. Avlønning avtales lokalt.
Klinisk vernepleier *		Klinisk vernepleier er en avansementsstilling med utgangspunkt i stillingsbetegnelsen vernepleier. Avlønning avtales lokalt.
Kokk	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Konsulent		Innplasseres avhengig av utdanning.
Kontorassistent	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Lærling (reform 94)	Eget kapittel.	Eget kapittel.

Miljøarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Miljøarbeider med min. hjelpepleierutdanning eller relevant praksis på min. 10 år. Miljøarbeider uten ovennevnte utdanning/praksis plasseres i A Stillingen uten særskilt krav til utdanning.
Miljøterapeut	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H- utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Miljøterapeut med spesialisering	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H- utdanning	
Omsorgsarbeider	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Renholder	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	
Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe	Merknader
Rådgiver		Innplasseres avhengig av utdanning.
Sekretær	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Sjåfør	Gruppe 1: Stilling uten særskilt krav til utdanning	

Sosialkurator	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Sosionom	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Spesialergoterapeut	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Spesialfysioterapeut	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Spesialhjelpepleier	Gruppe 1: Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	
Spesialist i fysioterapi*		Spesialist i fysioterapi er en avansementstilling med utgangspunkt i betegnelsene fysioterapeut og spesialfysioterapeut. Avlønning avtales lokalt.
Spesialutdannet sykepleier	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	

Stillingsbenevnelse	Stillingsgruppe	Merknader
---------------------	-----------------	-----------

Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning.	Gruppe 2: Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5 årig U/H-utdanning (min 300 studiepoeng).	
Sykepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	
Tverrfaglig spesialutdanning m/høyskole	Gruppe 2: Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).	
Vernepleier	Gruppe 2: Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng).	

* Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie, spesialist i fysioterapi, ergoterapeutspesialist klinisk vernepleier, klinisk sosionom og klinisk barnevernspedagog forutsetter at man har godkjenning i henhold til berørte forbunds godkjenningsordninger

1.1.4 Lederstillinger

Lønn for følgende stillinger avtales ved ansettelse:

Stillingsbenevnelse
Administrerende direktør
Administrasjonssjef
Avdelingsleder

Direktør
Driftssjef
Fagsjef
Formann
Husøkonom
It-sjef
Oversykepleier
Kjøkkensjef
Personalsjef
Prosjektleder
Seksjonsleder
Sjefergoterapeut
Sjef fysioterapeut
Sjefsykepleier
Styrer
Vedlikeholdssjef

Merknad:

Ved lokal enighet og etter samtykke fra sin sentrale arbeidstakerorganisasjon, kan ovennevnte arbeidstakere overføres til pkt. 1.2

1.1.5 Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning
Fra 16 år til 18 år	90 % av garantilønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning

1.2 Stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering

1.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt:

Stillingsbenevnelse
Bioingeniør
Ingeniør
Klinisk ernæringsfysiolog
Lege
Overlege
Pedagogisk-psykologisk rådgiver
Prest
Psykolog
Psykologspesialist

Rådgiver
Sjefpsykolog
Spesialpsykolog
Teknisk fagstilling
Tilsynslege

1.2.2 Innplassering

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Landsoverenskomsten. Lønn fastsettes som årslønn.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppgjør og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Dersom den ansatte gjennom 2 år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheter, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte.

1.3 Trekk av pensjon

Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

1.4 Beregning av måneds-, uke-, dag- og timelønn

Følgende beregninger benyttes:

Månedslønn fremkommer ved å dividere årslønn med 12

Ukelønn fremkommer ved å dividere månedslønn med 4,33. Beregningsmåten benyttes normalt ved trekk i lønn som for eksempel ferie og lignende

Daglønn fremkommer ved å dividere årslønn med 260 ved 5-dagers uke

Timelønn fremkommer ved å dividere årslønn med hhv 1950/1846/1746 avhengig av om arbeidstaker arbeider 37,5/35,5/33,6 t/uke.

Timelønn ved overtidsberegning fremkommer ved å dividere årslønn på 1850

Ved beregning av ovennevnte satser benyttes alminnelige regler om forhøyning

2. Lønnsansiennitet

2.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.
- Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

2.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetting

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Merknad:

Endrede bestemmelser om fastsetting av ansiennitet ved tilsetting endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. januar 2023.

2.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

2.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

2.2 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

2.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

2.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariatet på inntil ½ års varighet.

Endringen gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.

3. Forhandlingsbestemmelser

3.1 Lønnspolitikk

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

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

3.2 Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme

Lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen gjennomføres for arbeidstakere som faller inn under pkt. 1 i dette vedlegget.

Partene sentralt kan avtale å avsette en viss andel av den totale økonomiske rammen til lokale forhandlinger. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når forhandlinger innenfor avsatt økonomisk ramme skal være slutført.

Partene lokalt beregner – for de som omfattes av forhandlingene - virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt grunnlønn for de stillingene forhandlingene omfatter (dvs. årslønn uten tillegg) per 31. desember foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentsats).

De organisasjoner som er part i avtalen, kan fremme krav overfor den enkelte arbeidsgiver via sine lokale tillitsvalgte.

3.3 Årlig lønnsregulering av stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Senest en måned etter at lokale forhandlinger etter 3.2 er gjennomført, skal det føres lokale forhandlinger for stillinger som i helhet får sin lønn fastsatt lokalt.

Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen benyttes av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten.

3.4 Administrativ regulering av lederlønn

Styret skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for øverste leder. Vurderingen skal basere seg på oppnådde resultater/kriterier utarbeidet av styret.

3.4.1 Andre lederstillinger

Etter drøftinger med de lokale arbeidstakerorganisasjonene kan styret ta 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.

Dersom det oppstår uenighet om slikt uttak i mindre virksomheter, kan saken bringes inn for de sentrale parter.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år vurdere lønnsvilkårene for den/de som er tatt ut.

Styrets vurdering er ikke gjenstand for anke.

3.5 Andre forhandlinger

3.5.1 Særskilte forhandlinger

Uavhengig av pkt. 3.2, 3.3 og 3.4 kan partene lokalt føre forhandlinger for enkeltarbeidstakere i de tilfeller det er helt spesielle problemer med å beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kommer partene ikke til enighet, iverksettes arbeidsgivers siste tilbud.

3.5.2 Det kan videre føres forhandlinger i følgende tilfeller:

Når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer hvor arbeidstaker som følge av dette har fått vesentlig endrede arbeids- og ansvarsoppgaver

Når det er skjedd betydelige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde.

3.5.3 Anke

Det henvises til § 25 pkt. 8

3.5.4 Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad:

Den lokale lønnspolitikken legges til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode. Det vises også til betydningen av at kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter- og videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenheng er fagarbeiderstillinger relevant, fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter pkt. 3.5.1.

Kap 4. Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere virksomhetenes kompetansebehov. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Vedlegg 5 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Oslo.

1. Tjenestereiser

1.
 - a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid godtgjøres med ordinær timelønn
 - c) Er reisen ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid betales med ordinær timelønn.
2. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig tilsvarende antall timer en annen virkedag.
3. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstaker som er omfattet av avtale om lønns- og arbeidsvilkår for toppledere.
4. Arbeidet tid ut over ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

Med mindre annet er avtalt, gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.

2. Andre bestemmelser

Der det finnes bestemmelser om dekning av utgifter i forbindelse med reiser, går disse foran dette punkt.

3. Utenbys

I særskilte tilfeller hvor den midlertidige opprettede arbeidsplassen ligger utenfor Oslos grenser, avtales vilkår mellom partene lokalt i den enkelte virksomhet basert på øvrige reisebestemmelser.

Dersom det ikke blir enighet i virksomheten, oversendes saken til de sentrale parter som avgjør saken etter forhandlinger.

Vedlegg 6 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Stat.

1.
 - a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1)
 - c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter klokken 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b) og c), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 b) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn or beregnet reisetid. Dersom beregnet reisetid etter nr. 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.

Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Reisetid mellom kl. 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid ut over ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

Vedlegg 7 SIKRINGSBESTEMMELSER

Bestemmelsene nedenfor gjelder etter tariffrevisjonen per 1. mai 2006 som en personlig ordning for arbeidstakere som per 30. april 2006 var ansatt i virksomhet som tidligere var omfattet av tariffområde APO-Oslo.

Kvelds- og nattillegg (Ad Landsoverenskomsten § 6.3)

40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer per uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke) får i tiden kl. 20.00 til kl. 06.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

Sykdom (Ad Landsoverenskomsten §§ 10 og 14)

I tillegg til Landsoverenskomsten § 10 gjelder:

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengen. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Arbeidstakeren med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste.

Personalytelser og tilleggssytelser ved yrkesskade

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av trygdeetaten som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven kap. 13.

Virksomheten tegner lovpålagt yrkesskadeforsikring.

Supplerende dekning ved ulykke som medfører arbeidsuførhet eller dødsfall:

Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykkesskade i tjenesten, på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, på tjenestereise, ved fjernarbeid eller som følge av vold fra klient/ bruker på fritiden som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall utbetales erstatning tilsvarende lov om yrkesskade, dog minimum 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved dødsfall utbetales erstatning til ektefelle/partner/samboer eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ved tilsvarende ulykke som medfører delvis arbeidsuførhet utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i dette kapittel, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter dette kapittel enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

Tilleggsytelser ved yrkesskade

Dekning av utgiftene

Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal virksomheten bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.

Tjenestefri med lønn

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.

Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

Attføringstiltak

Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering. Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn såframt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.

Virksomheten tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser

Kollektiv gruppelivsforsikring (Ad. Landsoverenskomsten § 19)

Merknad:

Med virkning fra 1. mai 2006 er kollektiv gruppelivsforsikring gjort om til en personlig ordning for alle som var ansatt på dette tidspunkt. Det vil si at ordningen er lukket slik at det ikke kommer inn nye arbeidstakere på ordningen, og at den er kollektiv for de som er omfattet.

Virksomheten tegner gruppelivsforsikring for arbeidstakere som er ansatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd. Ved dødsfall utbetales et engangsbeløp til ektefelle/partner/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

Heltidsansatte:

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år 10 G

51 år 9,5 G

52 år 9 G

53 år 8,5 G

54 år 8 G

55 år	7,5 G
56 år	7 G
57 år	6,5 G
58 år	6 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5 G

Deltidsansatte:

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken – dog slik at minste utbetaling er 2 G, og for arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2

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

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner (se dog bokstav c)
- b) Heterofil/homofil samboer (se dog bokstav c)
- c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner og samboer.
- d) Andre som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ytelse fra forsikringsordningen tilsvarende 1,5 G til dødsboet.

Kollektiv ulykkesforsikring i fritiden

Virksomheten tegner forsikring for ulykke i fritiden for alle ansatte.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer regnes som etterlatt når vedkommende har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller har levd i et ekteskapslignende forhold, hvis det fremgår av folkeregisteret at vedkommende har hatt samme bopel som forsikrede i de to siste år før dødsfallet.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ingen forsikring.

Generelle forsikringsbestemmelser

Forsikringene i disse bestemmelsene skal samordnes, slik at den samlede erstatning som følge av dødsfall ikke kan overstige 18 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

Jf. § 4.6 *) vedrørende definisjon av lønn mv.

*) Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordfortjeneste, jf. dog § 4.1.4, 1. og 3. ledd.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, likevel slik at dersom beregningsgrunnlaget basert på de fire forutgående uker eller etter oppsatt tjenesteplan gir høyere lønn, skal denne utbetales.

Vedlegg 8 AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO og deretter øvrige parter i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for Avtalefestet Pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no.

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntekstpensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Vedlegg 9 SLITERORDNINGEN

Sliterordningen

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges

Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. kvartal er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram

til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Vedlegg 10 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

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret Tjenstepensjon Virke, 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 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 om overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke. Der det konstateres vesentlige enkeltstående og individuelle tap, bør kompensasjon vurderes.
6. Dersom det oppstår uenighet om ovenstående prosedyre er fulgt, må dette protokolleres og saken bringes inn for de sentrale parter for behandling. Siktemålet med en slik behandling er å få ryddet opp i uenigheter og sikre en fortsatt god prosess lokalt.

Merknad:

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

3. Vilkår ved etablering og overgang til pensjonsordningen

Ved etablering og overgang til Forsikret tjenestepensjon 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 § 22 Pensjon:
 - a) Lukking av eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 15 år igjen til fylte 67 år. Offentlig AFP og særaldersgrenser videreføres i den lukkede ordningen.
 - b) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for ansatte som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.
 - c) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle som ansettes etter overgangstidspunktet.
2. For virksomheter som blir tariffbundet på overenskomsten:
 - a) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle ansatte.

4. Pensjonsordningens innhold

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

1. Livsvarig utbetaling
2. Kjønnsmøyalitet

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. 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).
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 8 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 %

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.
- c) 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 § 19 Ytelser ved dødsfall/gruppelivsforsikring.

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

TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

Kap. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal det være arbeidsmiljøutvalg.

I virksomheter som sysselsetter mindre enn 20 arbeidstakere, kan det som i dette bilaget er avtalt om arbeidsmiljøutvalg tilpasses i avtale mellom partene, og gjøres gjeldende der dette anses hensiktsmessig.

I virksomheter som ikke har slikt arbeidsmiljøutvalg, gjøres oppgavene i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3 til gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven § 6-5 (1).

Merknad:

I virksomheter som etter lokal avtale har eller oppretter samarbeidsutvalg, kan arbeidsgiver og lokale fagforeninger som til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, avtale at samarbeidsutvalget også skal fungere som arbeidsmiljøutvalg. Ved avtale om samarbeidsutvalg gjelder bestemmelsene i dette bilaget tilsvarende.

1.2 Oppgaver og ansvar

Generelt

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. I tillegg har utvalget oppgaver og ansvar som er hjemlet i denne tariffavtale.

Begrensning av kompetanseområde

Arbeidsmiljøutvalgets virksomhet skal foregå innen de til enhver tid vedtatte budsjett/langtidsbudsjett for den enkelte virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalget skal ikke behandle lønns- og tariffspørsmål. Det skal heller ikke behandle saker som etter gjeldende tariffavtale og Hovedavtale skal behandles av arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte.

1.3 Utvalgets sammensetning

Generelt

Utvalget skal ha fra 6 til 10 medlemmer med personlige vararepresentanter avhengig av virksomhetens størrelse. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange medlemmer i utvalget.

Partene kan inngå lokal avtale om annen størrelse på utvalget dersom virksomhetens størrelse gjør dette hensiktsmessig.

Representantenes funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen.

Arbeidsgiverens representanter

Arbeidsgiveren peker ut sine representanter og vararepresentanter til utvalget. Virksomhetens daglige leder eller når virksomheten er omfattende; en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget. Som en av sine representanter kan arbeidsgiver også oppnevne et medlem fra styret. Arbeidsgivers representanter for øvrig skal ha daglig tilknytning til virksomheten.

Arbeidstakernes representanter

Er det valgt et verneombud ved virksomheten, skal vedkommende være medlem av utvalget. Er det valgt et hovedverneombud, er det denne som er medlem av utvalget. Er det flere hovedverneombud, velges en representant av og blant disse.

Arbeidstakernes representanter for øvrig velges/utpekes av og blant de organiserte arbeidstakerne etter et forholdstallsprinsipp. Det anbefales at forholdstallsprinsippet i de offentlige avtalene legges til grunn.

Vararepresentant for arbeidstakersiden velges/utpekes etter samme regler som representanter.

Representant/vararepresentant som slutter eller har fravær. Dersom en representant/vararepresentant slutter i virksomheten, velges/utpekes ny representant/vararepresentant for resten av funksjonsperioden.

Dersom en representant har midlertidig fravær, f.eks. ved sykdom eller permisjon, møter vararepresentant.

1.4 Konstituering

Utvalget konstituerer seg selv.

Leder og nestleder utgjør et arbeidsutvalg. Arbeidsmiljøutvalget fastsetter hvilke oppgaver og myndighet dette arbeidsutvalg skal ha.

Arbeidsgiver har sekretærfunksjonen for utvalgene. Den som arbeider med lønns- og personalsaker i virksomheten bør være utvalgets sekretær.

1.5 Utvalgets møter

Utvalget holder møter når lederen eller to representanter krever det. Møtene skal, så vidt mulig, holdes i den ordinære arbeidstiden.

Dersom møtene ikke holdes i ordinær arbeidstid for den enkelte representant, avgjør arbeidsgiver om den medgåtte møtetid skal avspaseres eller kompenseres tilsvarende overtid, henholdsvis merarbeidstid. Det gjøres ved denne bestemmelse ingen endring i det som er regulert i arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) og (3).

Partenes representanter har et gjensidig ansvar for å overholde informasjonsplikten om saksgrunnlaget.

1.6 Utvalgets saksbehandling

Det skal legges opp til en rasjonell saksbehandling. Sakene bør, så vidt mulig, behandles fortløpende og uten unødig opphold.

1.7 Beslutningsdyktighet og avstemning

Generelt

Utvalget kan i saker hvor det har avgjørelsesmyndighet fatte vedtak når minst halvparten av representantene for henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er til stede.

Sakene avgjøres med alminnelig flertall med mindre annet følger av lov eller forskrift.

Ved stemmelikhet teller lederens stemme dobbelt.

Stemmelikhet ved avgjørende myndighet

I saker der arbeidsmiljøutvalget har besluttende myndighet i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 18-9 og 7-2 med tilhørende forskrifter, skal sakene ved stemmelikhet til vanlig utsettes og tas opp i nytt møte innen 3 uker. Stemmelikhet ved ny behandling i slike saker avgjøres ved lederens dobbeltstemme.

I øvrige saker der arbeidsmiljøutvalget har avgjørende myndighet, har lederen ikke dobbeltstemme. Er det stemmelikhet skal saken tas opp i nytt møte innen 3 uker. Ved stemmelikhet ved annen gangs behandling sendes saken uten opphold til styret som avgjør den med bindende virkning. Avgjørelsen treffes av daglig leder dersom han/hun er gitt fullmakt, hvis ikke av styret.

Kap. 2 STYREREPRESENTASJON

2.1 Generelt

Virksomheten kan, etter lov, oppdragsavtale eller vedtak av eieren være forpliktet til å ha styre (driftsstyre). Dersom det er opprettet styre for virksomheten, skal arbeidstakerne i virksomheten være representert. Dersom flere virksomheter har samme styre, skal arbeidstakere i virksomhetene være representert.

2.2 Ansattes representant

De ansatte skal være representert i styret med 1 medlem. Det skal også velges 1 varamedlem.

For virksomheter med flere enn 50 ansatte henvises spørsmålet om to styrerepresentanter til lokal avtale. Tariffavtalen innskrenker ikke ansattes rettigheter, fastsatt i lov og forskrift, til å velge ytterligere styremedlemmer av og blant de ansatte.

Den ansattes representant blir medlem av styret med de samme rettigheter og plikter som de øvrige styremedlemmer.

2.3 Valg av ansattes representant

Arbeidstakerne velger sin representant ved flertallsvalg. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Alle ansatte i virksomheten bortsett fra virksomhetens ledelse er valgbare.

2.4 Valgstyre

Valget ledes av et valgstyre på 3 personer oppnevnt av de lokale fagforeninger etter forholdstallsprinsippet.

Eksempel:

Hvordan forholdstallsprinsippet benyttes illustreres med følgende: Det skal velges 3 representanter. Med utgangspunkt i organisasjonenes reelle medlemstall gjøres følgende omregning:

Organisasjon	Reelt antall medlemmer	Tellende antall medlemmer delingstall 1,4	Tellende antall medlemmer delingstall 3	Tellende antall medlemmer delingstall 5 – osv.
A	28	$(28 : 1,4) = 20$	$(28 : 3) = 9,3$	
B	21	$(21 : 1,4) = 15$	$(21 : 3) = 7$	
C	14	$(14 : 1,4) = 10$	$(14 : 3) = 4,6$	

Organisasjon A får representant nr. 1, organisasjon B får representant nr. 2 og organisasjon C får representant nr. 3. Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer – uavhengig av delingstall – som er avgjørende for representantenes fordeling.

Valgstyret har ansvar for at det gjennomføres valg, og at dette skjer på en slik måte at samtlige ansatte som kan delta i valget så vidt mulig gis anledning til å fremme forslag og avgj stemme.

Valgstyret setter opp liste over alle foreslåtte kandidater og innstiller 2 av kandidatene. Det kan stemmes på alle foreslåtte kandidater.

Den som ved valget får flest stemmer blir styrerepresentant og den neste blir vararepresentant.

2.5 Funksjonstid

Representantens funksjonstid skal som hovedregel være 2 år av gangen, og der det er hensiktsmessig følge styrets funksjonstid. Valg kan ikke foretas for lengre tid enn styrets funksjonstid.

2.6 Igangsetting av ny virksomhet

Ved igangsetting av ny virksomhet skal ansattes representant i (interim) styre reguleres i lokal avtale inntil det kan gjennomføres valg i henhold til bestemmelsene ovenfor.

Kap. 3 TJENESTEFRI MV.

3.1 Tillitsvalgte og tjenestefri

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i ordinært arbeid.

3.2 Permisjon med lønn

Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på Virke-området

Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager per år for.

valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons styrende (vedtektsfestede) sentrale organer, styrende (vedtektsfestede) distrikts/fylkesorganer eller som valgte medlemmer og delegater til den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter m.m.)

representanter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for avdelings-, forbunds- eller landsstyre når møtene ikke kan holdes utenom arbeidstiden.

tillitsvalgtopplæring/organisasjonsfaglige kurs dersom dette er nødvendig for den ansattes virke som tillitsvalgt. Vedkommende arbeidstakerorganisasjon sentralt skal attestere på at kurset er å betrakte som faglig. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt.

3.3 Permisjon uten lønn

De som skal overta verv i egen arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning.

3.4 Medlemsmøte i arbeidstiden

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

3.5 Særlig krevende tillitsverv

Partene kan lokalt, hvor tillitsverv på grunn av virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomheten eller lignende er særlig krevende, oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.

Ved avtale om slik permisjon for tillitsvalgte (lokal tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt), skal det stilles nødvendig kontor med utstyr til rådighet for den tillitsvalgte.

Kap. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

4.1 Samarbeid

Arbeidsgiveren og organisasjonene skal samarbeide om å utarbeide personalpolitiske retningslinjer for virksomheten.

4.2 Omstilling mv. i virksomheten

Ved omstilling, herunder driftsinnskrenkning og rasjonalisering, kan det bli nødvendig å endre ansvars- og arbeidsoppgaver for ansatte herunder at ansatte ikke kan fortsette i tidligere stilling.

Skal arbeidsgiver tilby annet passende arbeid i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), er det viktig at arbeidsgiver gjør bruk av den kompetanse og erfaring ansatte har.

Det skal tas særlig hensyn til yrkeshemmede arbeidstakere.

4.3 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-6, skal partene lokalt drøfte følgende:

- tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få (ved omplassering) eller beholde et høvelig arbeid.
- tiltak som må iverksettes for at også yrkeshemmede skal kunne tilsettes i virksomheten.

4.4 Misbruk

Misbruk av medikamenter, stoff og alkohol kan ved siden av å være et personlig problem, også utvikle seg til et problem for arbeidsplassen, for kolleger og for ansettelsesforholdet.

Alle berørte har en kollegial rett til å ta opp slike spørsmål. Det er derfor viktig at arbeidsgiver etablerer og iverksetter rutiner slik at tiltak kommer i tide. Rehabilitering og oppfølging, f.eks. AKAN, kan være alternativ.

Partene lokalt skal drøfte slike spørsmål og kan vurdere om det er hensiktsmessig å inngå lokal avtale hvor en tar hensyn til den ansatte, øvrige arbeidstakere og virksomheten.

Kap. 5 PERMITTERING

Ved permittering forutsettes det at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.

Vedlegg 6

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					
~~~~~ Gjelder for LO- og YS-forbund ~~~~~					

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

#### 90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER

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

#### 90.303 ARKITEKT

1092	Arkitekt	Kort	<del>431-300</del>	<del>444-400</del>	<del>1</del>
1093	Avdelingsarkitekt		<del>491-500</del>	<del>505-500</del>	-
1094	Overarkitekt		<del>544-600</del>	<del>559-400</del>	-
1182	Seniorarkitekt		<del>570-100</del>	<del>585-300</del>	-
1095	Sjefarkitekt		<del>662-200</del>	<del>678-700</del>	-

#### 90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL

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

#### 90.312 GRAFISK DESIGN

1104	Fotoleder		<del>417-300</del>	<del>430-200</del>	-
------	-----------	--	--------------------	--------------------	---

#### 90.400 FORSKER

1109	Forsker	Kort	<del>579-700</del>	<del>595-000</del>	
1108	Forsker	Lang	<del>506-100</del>	<del>520-300</del>	



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 godskravingsreglene 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	<del>421-600</del>	<del>434-500</del>	
------	-----------------------	------	--------------------	--------------------	--

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

#### 90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		<del>417-300</del>	<del>430-200</del>	
1119	Bas		<del>417-300</del>	<del>430-200</del>	
1120	Mester		<del>417-300</del>	<del>430-200</del>	

#### 90.611 INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.

676	Inspektør		<del>417-300</del>	<del>430-200</del>	
1499	Seniorinspektør		<del>491-500</del>	<del>505-500</del>	

#### 90.701 KJØKKENPERSONALE

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

#### 90.702 HUSHOLDSPERSONALE

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

#### 90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

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

#### 90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	Lang	<del>513-100</del>	<del>527-400</del>	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 i kode 1203	-	-	Lønn i prosent av beregningssats 1)
1429	Aspirant	-	357 000	369 000	385 200
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203	-	-	Lønn i prosent av beregningssats 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 FORSKNINGSTILLINGER

### 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:*