

PROTOKOLL

År 2026, den 20. og 21. mai ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Norsk Tjenestemannslag, Parat, Utdanningsforbundet og Norsk psykologforening om Landsoverenskomst for studentsamskipnader

Til stede

Fra Hovedorganisasjonen Virke

Mona Charlotte Sjødal

Heidi Torstad

Grete Sterri Kristoffersen

Erik Ulateig

Pål Harv

Trond Teisberg

Elisabeth Sørhoel Røring

Björg Melbø Ratvik

Fra Norsk Tjenestemannslag

Iver Johnsen

Claudia Lygre

Synnøve Bakken

Ole Kristian Holseth

Fra Parat:

Benedicte Søderlund

Rita Heimland

CSH BS lj
1
MCS

Fra Utdanningsforbundet:

Chris Gøran Holstad

Sigurd Jakob Gulestøl

Fra Norsk psykologforening:

Wencke Sartori Eide

Hege Kristin Sætherhaug

--ooOoo--

I Økonomi

Det gis et sentralt generelt tillegg på kroner 6,50 per time.

Det gis i tillegg et lavlønstillegg på kroner 4,- per time til alle, totalt kroner 10,50 per time.

De generelle tilleggene gis med virkningsdato 1.april 2026

Det skal gjennomføres reelle lokale forhandlinger etter lønns- og forhandlingsbestemmelsene i LOS og basert på virksomhetens fremtidsutsikter, produktivitet, økonomi og konkurranseevne. Lokale forhandlinger skal gjennomføres innen 1. oktober 2026 og skal ha virkningsdato fra 1. april 2026, med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 18.3 - Minstelønnsatsene økes med 4,4 % inklusive det generelle tillegget gis fra 1.april 2026.

§ 21 til og med § 25 - tilleggene heves med 4,4% fra 1.august 2026.

II Endringer i overenskomsten

Endringer markert med kursiv understrekning eller overstrykning.

CWA

BB
2
MCS

§2.1 Deltid/Midlertidig tilsatt

Avsnitt tre

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger *og midlertidige stillinger (herunder sesongarbeidere og tilkallingsvikarer)*, med de tillitsvalgte. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

§ 8.2 Svangerskap, fødsel, og adopsjon og pleiepenger

K)

Stønad ved barn og barnepassers sykdom reguleres av folketrygdloven kapittel 9. Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom. Arbeidstaker som har omsorg for barn under 16 år med livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade, har rett til sykefravær med full lønn i 1 år og deretter 65% av lønn i ytterligere 2 år for det enkelte barn etter folketrygdloven §§ 9-10, 9-11, ~~9-13~~ og 9-14 og 9-16. Sykdommen legitimeres med egenmelding ved fravær inntil 3 fraværsdager, utover dette kreves legeattest.

Ny bokstav L)

Pleiepenger for pleie av en nærstående i livets slutfase

Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger for arbeidstaker som i hjemmet pleier en nærstående i livets slutfase etter folketrygdloven § 9-13. Det forskutteres pleiepenger i opptil 60 dager i hvert tilfelle.

Det er en forutsetning at arbeidstaker i hele perioden har rett til pleiepenger fra NAV, og at refusjonen fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

§ 9 Permisjon og kompetanse

9.1 Velferdspermisjoner

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstakeren tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 10 (12) dager innen kalenderåret.

Arbeidstaker kan etter søknad innvilges velferdspermisjon med eller uten lønn utover disse 2 nevnte uker.

Se vedlegg 5

9.2 Utdanningspermisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i bedriften i ett år, kan etter søknad innvilges permisjon med full, redusert eller uten lønn for kompetanseheving og etter- og videreutdanning. Ved vurdering av søknaden skal det tas hensyn til bedriftens behov, utdanningens betydning for stillingen samt hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften. Ved permisjon med full lønn forutsettes det at arbeidstakeren gjeninntreier i stillingen for like lang tid som

det ytes permisjon.

Lokale parter skal ha et aktivt samarbeid om etter- og videreutdanning og kompetanseheving. (Strøket setning flyttes til 9.3)

Det gis permisjon etter første avsnitt for en lesedag i forbindelse med eksamen, samt selve eksamensdagen(e). Lesedagen gis i umiddelbar tilknytning til eksamen. Virksomheten dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter.

9.3 Kompetanseheving

Lokale parter skal ha et aktivt samarbeid om etter- og videreutdanning og kompetanseheving.

Partene er enige om at den enkelte virksomhet er tjent med vedlikehold og fornyelse av de ansattes kompetanse. Partene oppfordres til å drøfte virksomhetens kompetansebehov og opplæringstiltak.

Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs/konferanser utenfor arbeidstid i virksomhetens regi, dekker virksomheten reise- og oppholdskostnader, samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

§ 16 Arbeidstøy

For arbeidstakere som har arbeidsoppgaver som medfører særlig tilsmussing eller ekstraordinær slitasje på klær, samt for arbeidstakere som utfører arbeid på lager under særlige og krevende forhold (for eksempel i fryserom), holder virksomheten egnet arbeidstøy. Slikt utstyr er virksomhetens eiendom.

Arbeidstøy som er påbudt av offentlige myndigheter, samt arbeidstøy eller uniform pålagt av virksomheten, bekostes av arbeidsgiver og er dennes eiendom.

Det vises til eventuell særavtale i den enkelte virksomhet.

Ny §17 Livsfasepolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om å utvikle en overordnet helhetlig livsfasepolitikk, som ivaretar ulike livsfaser og krevende livssituasjoner. Politikken bør omhandle ulike livssituasjoner så som småbarnsfasen, seniorfasen mv.

Den enkelte virksomhet skal tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at arbeidsplassen oppleves som meningsfull og utviklende for den enkelte medarbeider gjennom hele yrkesløpet, frem til pensjonsalder.

Det år medarbeideren fyller 60 år skal det gjennomføres en seniorsamtale som skal danne grunnlag for planlegging og tilrettelegging av den videre arbeidssituasjonen.

(Flyttet fra:

Kap.II. Lønns - og forhandlingsbestemmelser, §18 Sentralt fastsatt minstelønssystem,

5. Forhandlingsbestemmelser, 5.6 Livsfasepolitikk)

§18 Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. april ~~2024-2026~~ til 31. mars ~~2026~~ 2028 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO/YS/Norsk psykologforening, eller det organ LO/YS/Norsk psykologforening bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO/YS/Norsk psykologforening sine Representantskap, eller det organ LO/YS/Norsk psykologforening bemyndiger, og Virke. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 31. mars ~~2025~~ 2027).

Kap.II. Lønns - og forhandlingsbestemmelser

§18 19 Sentralt fastsatt minstelønnssystem

2. ansiennitetsberegning/Innplassering på lønsskalaen

Avlønning av vikarer

a) Vikar for noen 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.

b) Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke fullfører alle arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

CGH
R
MCS
5
1j

3. Lønnskategorier / Minstesatser

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønnssetene garanteres følgende lønnsutvikling fra 1. april ~~2024~~ 2026:

Ny minstelønn 1.4. ~~2024~~ 2026

Minstelønnsatser studentsamskipnader pr. 1. april 2026				
Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år
A. Stillinger uten særskilt krav til utdanning	356 608	362 669	380 201	414 556
B. Stillinger hvor det kreves fagarbeider-utdanning eller tilsvarende utdanning	387 885	393 948	405 464	432 741
C. Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	433 589	440 864	450 441	479 899
D. Stillinger hvor det kreves høyskole-utdanning med ytterligere spesialutdanning	471 431	477 701	485 853	516 453
E. Stillinger med krav om mastergrad	497 641	523 349	549 058	570 377

Unge arbeidstakere	
Yngre enn 16 år	280 728
Fra 16 år til 18 år	307 036

Nytt Vedlegg 5

KORTE VELFERDSPERMISJONER

I bedrifter som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner:

1.Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, registrert partner, samboer, medforelder, barn, stebarn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

2.Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos spesialisthelsetjenesten. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

3.Permisjon ved flytting til ny fast (registrert i folkeregisteret) bopel.

4.Arbeidstakere har rett til permisjon når det er påkrevet å være til stede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole. Ved slik permisjon har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag per barn ved første skoleår og ved førstegangs tilvenning i barnehage.

5.Permisjon når foresatte blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles to uker før dato for konferansetimen.

6.Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

Generelle bestemmelser

Den enkelte virksomhet kan treffe nærmere retningslinjer for ordningens praktisering.

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelse ovenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 dager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.


III Til protokollen

Arbeid med lønnsstatistikken

Partene er enige om at det er behov for økt transparens og felles forståelse av det statistiske grunnlaget som benyttes i de sentrale forhandlingene i Landsoverenskomst for studentsamskipnader.

Partene er derfor enige om å gjennomgå hvordan tallgrunnlaget for tarifforhandlingene dannes, og om tallgrunnlaget er hensiktsmessig og gir nødvendig kvalitet

Virke vil innen utgangen av 2026 gjennomgå og belyse forutsetninger, avgrensninger og metodikk knyttet til lønnsstatistikken som mottas fra Statistisk sentralbyrå (SSB), herunder blant annet:

CGH  7 1j
D₁ MCS

- avgrensning av tariffområdet (virksomheter som inngår)
- avgrensning av arbeidstakergrupper (heltid/deltid, STYRK)
- sentrale lønnsbegreper og måleparametere
- metodikk for uttrekk og tilpasning av statistikken

Virke vil utarbeide en beskrivelse av dette grunnlaget, herunder sentrale definisjoner, forutsetninger og metodiske vurderinger.

Arbeidet skal starte senest 1. september, og Virke skal senest 31. desember 2026 sende informasjon om arbeidet så langt, sånn at arbeidstakerorganisasjonene eventuelt kan komme med innspill og spørsmål.

Virke skal presentere dette for arbeidstakerorganisasjonene umiddelbart etter mellomoppgjøret 2027. Partene skal på dette grunnlaget og i en arbeidsgruppe drøfte forståelsen av tallgrunnlaget og kan, dersom de er enige, vurdere behov for eventuelle presiseringer eller justeringer i forutsetningene for statistikken innenfor rammene av hva som er mulig. Arbeidsgruppen kan bestå av inntil fem representanter fra arbeidstakersiden og inntil fem representanter fra arbeidsgiversiden

Partssammensatt utvalg

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal se på muligheter for å videreutvikle tariffavtalen for å være bedre i stand til å møte de langsiktige endringer som sektoren står ovenfor. Utvalget skal:

- gjennomgå Landsoverenskomsten for studentsamskipnader og identifisere bestemmelser som er uklare, uhensiktsmessige eller lite tilpasset dagens drift
- vurdere behov for forenkling og tydeliggjøring av overenskomsten, herunder
- utvikling og forbedringer av lønssystemet
- videreføre arbeid med UB-tillegg og reisetidsbestemmelsene
- om mulig foreslå endringer som sikrer bedre sammenheng mellom tariffavtalen og virksomhetenes driftsbehov
- ivareta hensynet til gode og forutsigbare arbeidsvilkår

Utvalget består av inntil fem representanter fra arbeidstaker siden og inntil fem representanter fra arbeidsgiversiden. Utvalget skal starte arbeidet innen 1.oktober 2026 og avslutte arbeidet innen 31.desember 2027.

Vedrørende Landsoverenskomst for barnehager i Studentsamskipnadene

Landsoverenskomsten for barnehager i Virke gjøres fortsatt gjeldende for barnehager i studentsamskipnadene med følgende tilpasninger:

- Pensjons- og gruppelivsforsikringer
- Fellesordningene
- OU fondsmidler innkreves av Felleskontoret

8
CWT
MCS

IV Gjennomføring

Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrukket på vedtakelsesdagen eller tidligere.

V Svarfrist

Gjensidig frist for vedtakelse er fredag 12.6.2026 klokken 12.00.

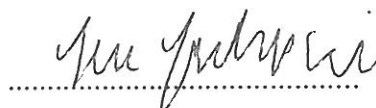
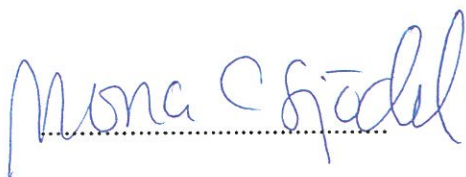
Oslo, 21.05.2026

For Hovedorganisasjonen Virke

Mona Charlotte Sjødal

For Norsk Tjenestemannslag

Iver Johnsen




For Parat

Benedicte Søderlund

For Utdanningsforbundet

Chris Gøran Holstad



For Norsk psykologforening

Wencke Sartori Eide



