

# PROTOKOLL

År 2022, i perioden 12. - 15. september, ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende hovedtariffoppgjøret 2022 (del 1)

Til stede:

**Fra Hovedorganisasjonen Virke:**

Ann Torunn Tallaksen  
Anniken B. J. Nordheim  
Hege Bergersen  
Marianne Brattland  
Eivor Winther Sunesen  
Liv Elin Sandnes  
Benjamin Larsen  
Ken Asbjørn Davidsen  
Jon Krognæs  
Daniel F. Fundingsrud  
Trond Teisberg  
Torgeir Kroken  
Astrid Flesland  
Marte Solberg  
Camilla Forgaard Rukin  
Thea Tellemann  
Kirsten Haug  
Stine Karlsen  
Christopher Tønnessen

**Fra arbeidstakerorganisasjonene:**

AFAG

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Akademikerforbundet

Martin Ølander

Bibliotekarforbundet

Bente Ørberg  
Eirik Rikardsen (e.f.)

Creo

Stig Gunnar Ringen  
Tore Walmsnæss

Delta

Christine Ugelstad Svendsen  
Mari Alstad

Den norske kirkes presteforening

Per Hostad

Den norske legeforening

Frode Solberg

Handwritten signatures and initials in blue ink: "do", "am", "ATT", "KTH", "RE", "P".

	Karoline Ramdal
Det Norske Diakonforbund	Eirik Rikardsen (e.f.)
Det norske maskinistforbund	Eirik Rikardsen (e.f.)
Econa	Kristin Moum Kvithyll Wencke Sartori Eide (e.f.)
Fagforbundet	Anne Green Nilsen Karianne Hansen Heien Nils Fredrik Hansen Inger Holøs Trine Schønberg
Fellesorganisasjonen (FO)	Hanne Glemmestad Arild Sverstad Haug
Forskerforbundet	Andreas Christensen
Lederne	Lars Wiggen
Negotia	Mona Hermansen Kathrine Fosnes Olsen Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
NITO	Ole Jacob Støle Brynhild Asperud
Norges Farmaceutiske Forening	Mathias Calmeyer Østvold
Norges Juristforbund	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk Ergoterapeutforbund	Berit Førli
Norsk Fysioterapeutforbund	Stine Malerød
Norsk Lektorlag	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk psykologforening	Wencke Sartori Eide
Norsk Radiografforbund	Carl Christian Grue Solberg
Norsk Sykepleierforbund	Eirik Rikardsen Trude Hansen Magnus Buflod Kjell Magne Mørk Kristina Tagmatarchi Storeng
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	Tove Helvik Ragnar Myhren Relsen Larsen

*Handwritten notes in blue ink:*  
 20 ans  
 KHH  
 AR  
 R

	Marte Sletten Iver Johnsen Morten Uglemsmo
Parat	Tonje Krakeli Sneen
Samfunnsviterne	Wencke Sartori Eide (e.f)
Samfunnsøkonomene	Wencke Sartori Eide (e.f)
Skolenes Landsforbund	Karianne Hansen Heien (e.f.)
STAFO	Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
Tekna	Linn Albertsen Wencke Sartori Eide (e.f)
Utdanningsforbundet	Bjørn Sævareid

dw au ATT  
KHH ME R

Det er ført forhandlinger for følgende avtaler:

**Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten med parter:**

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske Legeforening, Den norske tannlegeforening, Det Norske Diakonforbund, Det Norske Maskinistforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, NITO, Norges Farmaceutiske Forening, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Parat, Samfunnsviterne, Tekna, Utdanningsforbundet –

**Landsoverenskomst for høyskoler med parter:**

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet

**Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner med parter:**

Akademikerforbundet, Arkitektenes Fagforbund, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, STAFO, Tekna og Utdanningsforbundet

**Landsoverenskomst for virksomheter med parter:**

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund, Det Norske Maskinistforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolenes Landsforbund, STAFO, Tekna og Utdanningsforbundet

Handwritten initials in blue ink: dw, KHA, ams, NS, ATP, R.

## I. LANDSOVERENSKOMST FOR SPESIALISTHELSETJENESTEN

---

### 1. ØKONOMI

#### 1.1 For medlemmer i LO- og YS-forbund gjelder følgende:

##### a) Generelle tillegg

Arbeidstakere i stillingsgruppe A gis et generelt tillegg på kr. 12.000, og ytterligere kr. 1.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr. 13.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe B1 og B2 gis et generelt tillegg på kr. 12.000, og ytterligere kr. 5.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr. 17.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe C og D gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppene A – D gis et generelt tillegg på 4,1 %.

De generelle tilleggene er inkludert i nye minstelønnsatser, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Virkningsdato for de generelle tilleggene er 1. august 2022.

##### b) Fagarbeidere med tilleggsutdanning

Det vises til at det ved Landsoverenskomstrevisjonen 2020 ble avtalt:

*Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.*

*Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønn for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.*

*Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021.*

Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.

#### 1.2 For medlemmer i UNIO-forbund gjelder følgende:

##### a) Til medlemmer i Norsk Sykepleierforbund

Arbeidstakere i stilling som sykepleier gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. juli 2022.

Arbeidstakere i stilling som spesialsykepleier/jordmor gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

Arbeidstakere i lederstilling, jf. overenskomstens kap. 2 pkt. 2.1.4 Lederstillinger, gis et generelt tillegg på 3 % og ytterligere 1,1 % (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

aus  
ANT  
KHH  
RS  
R

Arbeidstakere i assisterende lederstilling (f.eks. assisterende enhetsleder, assisterende avdelingsleder, assisterende avdelingssykepleier) gis et generelt tillegg på 3 % og ytterligere 1,1 % (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

Øvrige arbeidstakere gis et generelt tillegg på 3 %. Virkningstidspunkt 1. august 2022.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

**b) Til medlemmer i Norsk Ergoterapeutforbund**

Arbeidstakere i stilling som ergoterapeut gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. juli 2022.

Arbeidstakere i stilling som spesialergoterapeut gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

Arbeidstakere i lederstilling, jf. overenskomstens kap. 2 pkt. 2.1.4 Lederstillinger, gis et generelt tillegg på 3 % og ytterligere 1,1 % (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

Øvrige arbeidstakere gis et generelt tillegg på 3 %. Virkningstidspunkt 1. august 2022.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

**c) Til medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund:**

Arbeidstakere i stilling som fysioterapeut gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. juli 2022.

Arbeidstakere i stilling som spesialfysioterapeut gis et generelt tillegg på 3 %, og ytterligere 1,1 % til de med ansiennitet på 10 år eller mer (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

Arbeidstakere i lederstilling, jf. overenskomstens kap. 2 pkt. 2.1.4 Lederstillinger, gis et generelt tillegg på 3 % og ytterligere 1,1 % (samlet 4,1 %). Virkningstidspunkt 1. august 2022.

Øvrige arbeidstakere gis et generelt tillegg på 3 %. Virkningstidspunkt 1. august 2022.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

**d) Til medlemmer av Utdanningsforbundet:**

Alle arbeidstakere gis et generelt tillegg på 3,2 %.

Arbeidstakere med ansiennitet på 10 år eller mer gis et ytterligere tillegg på 1,1 % (samlet 4,3 %).

Arbeidstakere i lederstilling, jf. overenskomstens kap. 2 pkt. 2.1.4 Lederstillinger, gis et generelt tillegg på 3,2 % og ytterligere 1,1 % (samlet 4,3 %).

Virkingstidspunkt for arbeidstakere i barnehagelærerstilling (undervisningsstilling, barnehagelærerstilling) er 1. mai 2022.

*Handwritten notes and signatures in blue ink:*  
OH AUS  
KIH  
B K

Virkningstidspunkt for øvrige arbeidstakere er 1. juni 2022.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

### 1.3 Ny minstelønnstabell

Overenskomstens Kap. 2.1.2 Minstelønnssetser endres til:

Lønns kategori	Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	350.000	355.000	366.000	412.000	440.000
B1	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	389.000	394.000	407.000	468.000	
B2	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	389.000	394.000	407.000	468.000	
C	Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	437.000	453.000	478.000	538.000	
D	Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	490.000	513.000	549.000	602.000	

Virkningstidspunkt for de nye minstelønnssetserne:

Lønnskategori:	Virkningstidspunkt:
A	1. august 2022: LO-forbund, YS-forbund
B1:	1. august 2022: LO-forbund, YS-forbund
B2:	1. august 2022: LO-forbund, YS-forbund
C:	1. mai 2022: Barnehagelærere i Utdanningsforbundet 1. juni 2022: Øvrige i Utdanningsforbundet 1. juli 2022: Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund 1. august 2022: LO-forbund, YS-forbund

ATT  
SW  
KHH  
ans  
R

D:	1. juni 2022: Utdanningsforbundet 1. august 2022: LO-forbund, YS-forbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De generelle tilleggene, jf. pkt. 1.1 a) og 1.2 a) – d), er inkludert i nye minstelønnssetser. Nye minstelønnssetser gjelder for alle arbeidstakere med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.3.

**1.4 Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme, jf. kap. 3, pkt. 3.2**

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

Medlemmer i øvrige forbund i UNIO som er omfattet av sentralt stillingssystem (kap. 2.1.3 og 2.1.4) skal sikres tillegg gjennom lokale forhandlinger. En heving i minstelønn er inkludert i tillegget. Virkningstidspunktet avklares mellom de lokale parter. Forhandlingene gjennomføres innen 15. november 2022.

**1.5 Årlig lønnsregulering av stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt, jf. kap. 3, pkt. 3.3**

Forhandlingene gjennomføres innen 15. november 2022 og ankefrist settes til 29. november 2022.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2022, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

**2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN**

*(Avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstrekning. Ny tekst: rød skrift.)*

**a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte**

Fjerde ledd endres slik:

*Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~*

**b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.2 Lørdags- og søndagstillegg**

Endres slik med virkning fra 1. oktober 2022 for ansatte som er medlem i LO- og YS-forbund og fra 1. august 2022 for øvrige ansatte:

~~For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 50,- per arbeidet time.~~

Med virkning fra 1. mai 2021 gjelder følgende for medlemmer i Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund og Utdanningsforbundet: For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvist tillegg med 20 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 50,- per time.

ATT  
CWS  
KH  
JH  
RS  
R



Med virkning fra 1. oktober 2021 gjelder følgende for LO- og YS-forbund:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvist tillegg med 20 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 50,- per time.

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvist tillegg på minst 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 50,- per time.

Gjeldende for LO- og YS-forbund:

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

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

c) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.4 Kvelds- og nattillegg, pkt. 5.4.1 Turnusarbeidere**

Endres slik med virkning fra 1. august 2022:

Det utbetales et tillegg til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

<u>Grunnlønn fra</u>	<u>til</u>	<u>Tillegg kr.</u>
220 000	289 999	45,-
290 000	329 999	54,-
330 000	339 999	56,-
340 000	349 999	58,-
350 000	359 999	60,-
360 000	369 999	62,-
370 000	379 999	64,-
380 000	389 999	66,-
390 000	399 999	68,-
400 000	og høyere	70,-

Det utbetales et prosentvist tillegg med minst 28 % av timelønn for ordinært arbeid til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og kl. 07.00 ut nattevaktens lengde, dog senest til kl. 08.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- per time.

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

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

Med virkning fra 1. mai 2021 gjelder følgende for medlemmer i Norsk Sykepleierforbund,

Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund og Utdanningsforbundet:

Det utbetales et prosentvist tillegg med 28 % av timelønn for ordinært arbeid til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- per time.

ATT  
dw aus  
KHH  
B-  
d

Med virkning fra 1. oktober 2021 gjelder følgende for LO- og YS-forbund:

Det utbetales et prosentvist tillegg med 28 % av timelønn for ordinært arbeid til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller natttjeneste. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- per time.

d) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 8.3.4 Amming**

Endres slik:

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

e) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 15 Pensjon**

Endres slik:

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

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

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

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenstepensjon Virke. Overenskomstens Vedlegg XX Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

f) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, § 2.1 Stillinger omfattet av sentralt lønns- og stillingssystem, pkt. 2.1.1 Innledende bestemmelser**

Endres slik:

- Partene er enige om at dette er et minstelønssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formale kompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.
- Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på grunnlag av bestemmelsene i landsoverenskomsten samt utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.
- Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

ATT  
CWS  
KHH  
dw  
B  
e

- Ledere skal lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak for dette kan bl.a. gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, rettstilling eller lignende.
- Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med de lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres.
- Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelser med lønnskategori som benyttes i virksomheten.
- Lønnssetningene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt.

g) **Kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår**

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2020~~ 2022 til 30. april ~~2022~~ 2024 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai ~~2021~~ 2023.

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

3. **REDAKSJONELLE ENDRINGER**

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

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser Spesialisthelsetjenesten**

Overskriften endres slik:

KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER ~~SPESIALISTHELSETJENESTEN~~.

b) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 15 Pensjon**

Siste avsnitt under «Avtalefestet pensjon» endres slik:

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

c) **Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.12 Bruttolønn**

Tittelen endres slik:

5.12 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

AT  
dw au  
KHH BE d

## II. LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER

---

### 1. ØKONOMI

#### 1.1 For medlemmer i LO- og YS-forbund med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

##### a) Generelle tillegg – Endringer på hovedlønntabellen

Med virkning fra 1. mai 2022 gis det følgende tillegg på hovedlønntabellen:

- 10 000 kroner til alle fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 64
- 1,7 % til alle fra og med lønnstrinn 65 til og med lønnstrinn 101

Ny hovedlønntabell følger i Vedlegg 2.

##### b) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2022 skal det forhandles lokalt innenfor en ramme på 0,85 % pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 16. desember 2022.

Ankefrist settes til 30. desember 2022.

#### 1.2 For medlemmer i øvrige forbund/foreninger med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

##### a) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2022 skal det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,46 % pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 16. desember 2022.

Ankefrist settes til 30. desember 2022.

### 2. NYTT LØNNSSYSTEM OG OVERFØRING/IMPLEMENTERING

#### 2.1 Nytt lønnssystem

##### a) For medlemmer i LO- og YS-forbund med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

- Hovedlønntabellen og lønnstrinn beholdes
- Lønnsrammene, med automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet, erstattes av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på 10 år og den andre er på 16 år. Stigene sikrer et årlig prosentvist opprykk.
- Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger som er på henholdsvis automatiske lønnsopprykk eller direkteplassert i spenn.

##### b) For medlemmer i øvrige forbund/foreninger med partsforhold i overenskomsten:

- Hovedlønntabellen og lønnstrinn fjernes og erstattes med bruttolønn.

ATT  
aus  
KHH  
GE  
ER

- Lønnsrammene, med automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet, erstattes av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på 10 år og den andre er på 16 år. Stigene sikrer et årlig prosentvist opprykk.
- Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger som er på henholdsvis automatiske lønnsopprykk eller direkteplassert i spenn.

## 2.2 Overføring/implementering

1. Ansatte i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansienniteten den enkelte har per. 1. mai 2022.
2. Ansatte med mer enn 10/16 års stillingsansiennitet blir direkteplassert i stigen.
3. Ansatte som i de tidligere lønnsrammene var plassert i alternativ 11-, overføres til lønnsstige etter samme prinsipp som i punkt 1. Ved enighet kan lokale parter avtale at ansatte i alternativ 11- direkteplasseres i nytt system.
4. Hvis årslønnen ved innføringstidspunktet overstiger gjennomsnittet av årslønnen i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres i stigen.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

## 2.3 Tiltak ved overgang til nytt system for ansiennitetsopprykk (Gjelder kun for medlemmer i LO- og YS-forbund)

Arbeidstakere som har minst 10/16 års stillingsansiennitet, og som dermed ikke vil få ansiennitetsopprykk, kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra samme tidspunkt som virkningstidspunktet for innføring av nye stiger.

Det gis ikke individuell kompensasjon til arbeidstakere som er direkteplasserte i gammel lønnsramme ved virkningstidspunktet. Innplasseringen gjelder arbeidstakere som er i alternativ 3-10 i en lønnsramme og vil styres av følgende kriterier:

- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mindre enn 2 år før oppnådd maksimal ansiennitet i lønnsramme gis lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mellom 2 og 10 år igjen til oppnådd maksimal ansiennitet gis en ny lønnsinnplassering som følger:
  - 3 år igjen gir 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
  - 4 år gir 80 % av tilsvarende osv. til 10 år som gir 20 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
- Alle 1408 førstekonsulenter gis ett lønnstrinn med virkning fra 1. mai 2022.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

## 2.4 Gjennomføring av lønnsoppgjøret og implementering av endringene i lønssystemet

Frist for implementering av endringene i lønssystemet er 16. desember 2022.

ATT  
 JW Cus  
 KHH BE R



Frist for gjennomføring av lønnsoppgjøret, dvs. effektivering/utbetaling av sentrale tillegg på hovedlønnstabellen og gjennomføring av lokale forhandlinger, er 16. desember 2022.

Frist for å effektuere og utbetale alle avtalte lønnstillegg er 31. desember 2022.

De lokale parter oppfordres til snarest mulig å begynne forberedelsene til de lokale forhandlingene, herunder gjennomføre forberedende møte.

Partene erkjenner at det er avtalt omfattende endringer i lønssystemet og at det for enkelte virksomheter kan være utfordrende å gjennomføre lønnsoppgjøret og implementere alle endringene i pkt. 2.2 og 2.3 ovenfor innen den fastsatte fristen. Vi vil derfor være innstilt på å innvilge en utsettelse av fristen dersom det er et behov for det. Dette forutsetter at de lokale partene er enige om det og gjøres ved at arbeidsgiver sender en begrunnet søknad til Virke ([tariff@virke.no](mailto:tariff@virke.no)). I søknaden må det angis hvor lang utsettelse det søkes om og hvilke fagforeninger de lokale tillitsvalgte representerer. Dokumentasjon på den lokale enigheten må vedlegges ved signert drøftingsprotokoll. Virke og aktuelle fagforeninger sentralt vil så behandle søknaden snarest mulig, og må være enige for å kunne innvilge utsettelse.

Frist for å søke om utsettelse er 15. november 2022.

Arbeidsgiver oppfordres til snarest mulig å ta kontakt med de lokale tillitsvalgte dersom det eventuelt er aktuelt å søke om utsettelse.

## 2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Det vises til vedlegg 4 til protokollen.

## 3. REDAKSJONSUTVALG

Det nedsettes et redaksjonsutvalg bestående av inntil fire representanter fra hver av partene (4+4).

Utvalget skal legge fram utkast til Overenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og Landsoverenskomst for virksomheter § 26.

Arbeidet skal baseres på protokollen av 15. september 2022 om tariffrevisjon for Landsoverenskomsten for høyskoler.

Utvalget skal ferdigstille arbeidet innen 30. september, og legge fram et anbefalt resultat for overenskomstenes parter med frist for godkjenning i tråd med avtalt svarfrist.

Kommer ikke utvalget til enighet forhandles overenskomsten ferdig 14. og 15. november 2022, jfr. «Kap. V Til protokollen, pkt 13.».

Utvalget skal også kvalitetssikre endringene i Landsoverenskomsten for høyskoler, slik de fremkommer i vedlegg 4 til protokollen.

KHH  
dw  
aw  
ATT  
B  
a

### III. LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

---

#### 1. ØKONOMI

##### 1.1 For medlemmer i LO- og YS-forbund med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

###### a) Generelle tillegg – Endringer på hovedlønntabellen

Med virkning fra 1. mai 2022 gis det følgende tillegg på hovedlønntabellen:

- 10 000 kroner til alle fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 64
- 1,7 % til alle fra og med lønnstrinn 65 til og med lønnstrinn 101

Ny hovedlønntabell følger i Vedlegg 2.

###### b) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2022 skal det forhandles lokalt innenfor en ramme på 0,85 % pr. dato av lønsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 16. desember 2022.

Ankefrist settes til 30. desember 2022.

##### 1.2 For medlemmer i øvrige forbund/foreninger med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

###### a) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2022 skal det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,46 % pr. dato av lønsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 16. desember 2022.

Ankefrist settes til 30. desember 2022.

#### 2. NYTT LØNNSSYSTEM OG OVERFØRING/IMPLEMENTERING

##### 2.1 Nytt lønnssystem

###### a) For medlemmer i LO- og YS-forbund med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

- Hovedlønntabellen og lønnstrinn beholdes
- Lønnsrammene, med automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet, erstattes av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på 10 år og den andre er på 16 år. Stigene sikrer et årlig prosentvist opprykk.  
*Dette gjelder ikke for overenskomstens lønnsalternativ B.*
- Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger som er på henholdsvis automatiske lønnsopprykk eller direkteplassert i spenn.  
*Dette gjelder ikke for overenskomstens lønnsalternativ B.*

###### b) For medlemmer i øvrige forbund/foreninger med partsforhold i overenskomsten:

ATT  
dvs  
KHA

- Hovedlønstabellen og lønnstrinn fjernes og erstattes med bruttolønn.
- Lønnsrammene, med automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet, erstattes av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på 10 år og den andre er på 16 år. Stigene sikrer et årlig prosentvist opprykk.

*Dette gjelder ikke for overenskomstens lønnsalternativ B.*

- Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger som er på henholdsvis automatiske lønnsopprykk eller direkteplassert i spenn.

*Dette gjelder ikke for overenskomstens lønnsalternativ B.*

## 2.2 Overføring/implementering

*Dette gjelder ikke for overenskomstens lønnsalternativ B.*

1. Ansatte i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansienniteten den enkelte har per. 1. mai 2022.
2. Ansatte med mer enn 10/16 års stillingsansiennitet blir direkteplassert i stigen.
3. Ansatte som i de tidligere lønnsrammene var plassert i alternativ 11-, overføres til lønnsstige etter samme prinsipp som i punkt 1. Ved enighet kan lokale parter avtale at ansatte i alternativ 11- direkteplasseres i nytt system.
4. Hvis årslønnen ved innføringstidspunktet overstiger gjennomsnittet av årslønnen i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres i stigen.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønnsystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

## 2.3 Tiltak ved overgang til nytt system for ansiennitetsopprykk

*Dette gjelder kun for medlemmer i LO- og YS-forbund.*

*Dette gjelder ikke for overenskomstens lønnsalternativ B.*

Arbeidstakere som har minst 10/16 års stillingsansiennitet, og som dermed ikke vil få ansiennitetsopprykk, kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra samme tidspunkt som virkningstidspunktet for innføring av nye stiger.

Det gis ikke individuell kompensasjon til arbeidstakere som er direkteplasserte i gammel lønnsramme ved virkningstidspunktet. Innplasseringen gjelder arbeidstakere som er i alternativ 3-10 i en lønnsramme og vil styres av følgende kriterier:

- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mindre enn 2 år før oppnådd maksimal ansiennitet i lønnsramme gis lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mellom 2 og 10 år igjen til oppnådd maksimal ansiennitet gis en ny lønnsinnplassering som følger:
  - 3 år igjen gir 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
  - 4 år gir 80 % av tilsvarende osv. til 10 år som gir 20 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
- Alle 1408 førstekonsulenter gis ett lønnstrinn med virkning fra 1. mai 2022.

*dw Aus ATT  
KHH ZE R*



Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

## **2.4 Gjennomføring av lønnsoppgjøret og implementering av endringene i lønssystemet**

Frist for implementering av endringene i lønssystemet er 16. desember 2022.

Frist for gjennomføring av lønnsoppgjøret, dvs. effektivering/utbetaling av sentrale tillegg på hovedlønnstabellen og gjennomføring av lokale forhandlinger, er 16. desember 2022.

Frist for å effektuere og utbetale alle avtalte lønnstillegg er 31. desember 2022.

De lokale parter oppfordres til snarest mulig å begynne forberedelsene til de lokale forhandlingene, herunder gjennomføre forberedende møte.

Partene erkjenner at det er avtalt omfattende endringer i lønssystemet og at det for enkelte virksomheter kan være utfordrende å gjennomføre lønnsoppgjøret og implementere alle endringene i pkt. 2.2 og 2.3 ovenfor innen den fastsatte fristen. Vi vil derfor være innstilt på å innvilge en utsettelse av fristen dersom det er et behov for det. Dette forutsetter at de lokale partene er enige om det og gjøres ved at arbeidsgiver sender en begrunnet søknad til Virke ([tariff@virke.no](mailto:tariff@virke.no)). I søknaden må det angis hvor lang utsettelse det søkes om og hvilke fagforeninger de lokale tillitsvalgte representerer. Dokumentasjon på den lokale enigheten må vedlegges ved signert drøftingsprotokoll. Virke og aktuelle fagforeninger sentralt vil så behandle søknaden snarest mulig, og må være enige for å kunne innvilge utsettelse.

Frist for å søke om utsettelse er 15. november 2022.

Arbeidsgiver oppfordres til snarest mulig å ta kontakt med de lokale tillitsvalgte dersom det eventuelt er aktuelt å søke om utsettelse.

## **2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN**

Det vises til vedlegg 4 til protokollen.

Tilsvarende endringer innarbeides i Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner, jf. pkt. 3 Redaksjonsutvalg.

## **3. REDAKSJONSUTVALG**

Det nedsettes et redaksjonsutvalg bestående av inntil fire representanter fra hver av partene (4+4).

Utvalget skal legge fram utkast til Overenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og Landsoverenskomst for virksomheter § 26.

ATT  
dhw ans  
KHA BE R

Arbeidet skal baseres på protokollen av 15. september 2022 om tariffrevisjon for Landsoverenskomsten for høyskoler.

Utvalget skal ferdigstille arbeidet innen 30. september, og legge fram et anbefalt resultat for overenskomstens parter med frist for godkjenning i tråd med avtalt svarfrist.

Kommer ikke utvalget til enighet forhandles overenskomsten ferdig 14. og 15. november 2022, jfr. «Kap. V Til protokollen, pkt 13.».

Utvalget skal også kvalitetssikre endringene i Landsoverenskomsten for høyskoler, slik de fremkommer i vedlegg 4 til protokollen.

ATT  
cus  
KH  
B  
R

## IV. LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

---

### 1. ØKONOMI

#### 1.1 For medlemmer i LO- og YS-forbund med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

##### a) Generelle tillegg – Endringer på hovedlønntabellen

Med virkning fra 1. mai 2022 gis det følgende tillegg på hovedlønntabellen:

- 10 000 kroner til alle fra og med lønnstrinn 19 til og med lønnstrinn 64
- 1,7 % til alle fra og med lønnstrinn 65 til og med lønnstrinn 101

Ny hovedlønntabell følger i Vedlegg 2.

##### b) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2022 skal det forhandles lokalt innenfor en ramme på 0,85 % pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 16. desember 2022.

Ankefrist settes til 30. desember 2022.

#### 1.2 For medlemmer i øvrige forbund/foreninger med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

##### a) Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. mai 2022 skal det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,46 % pr. dato av lønnsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 16. desember 2022.

Ankefrist settes til 30. desember 2022.

### 2. NYTT LØNSSYSTEM OG OVERFØRING/IMPLEMENTERING

#### 2.1 Nytt lønssystem

##### a) For medlemmer i LO- og YS-forbund med partsforhold i overenskomsten gjelder følgende:

- Hovedlønntabellen og lønnstrinn beholdes
- Lønnsrammene, med automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet, erstattes av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på 10 år og den andre er på 16 år. Stigene sikrer et årlig prosentvist opprykk.
- Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger som er på henholdsvis automatiske lønnsopprykk eller direkteplassert i spenn.

##### b) For medlemmer i øvrige forbund/foreninger med partsforhold i overenskomsten:

- Hovedlønntabellen og lønnstrinn fjernes og erstattes med bruttolønn.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "KHH", "Gus", and "AT".

- Lønnsrammene, med automatiske lønnsopprykk etter ansiennitet, erstattes av to lønnsstiger. Den ene lønnsstigen er på 10 år og den andre er på 16 år. Stigene sikrer et årlig prosentvist opprykk.
- Det er ikke gjort endringer i antall stillinger, eller hvilke stillinger som er på henholdsvis automatiske lønnsopprykk eller direkteplassert i spenn.

## 2.2 Overføring/implementering

1. Ansatte i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansienniteten den enkelte har per. 1. mai 2022.
2. Ansatte med mer enn 10/16 års stillingsansiennitet blir direkteplassert i stigen.
3. Ansatte som i de tidligere lønnsrammene var plassert i alternativ 11-, overføres til lønnsstige etter samme prinsipp som i punkt 1. Ved enighet kan lokale parter avtale at ansatte i alternativ 11- direkteplasseres i nytt system.
4. Hvis årslønnen ved innføringstidspunktet overstiger gjennomsnittet av årslønnen i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres i stigen.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

## 2.3 Tiltak ved overgang til nytt system for ansiennitetsopprykk

*(Gjelder kun for medlemmer i LO- og YS-forbund)*

Arbeidstakere som har minst 10/16 års stillingsansiennitet, og som dermed ikke vil få ansiennitetsopprykk, kompenseres med innplassering på høyere lønnstrinn fra samme tidspunkt som virkningstidspunktet for innføring av nye stiger.

Det gis ikke individuell kompensasjon til arbeidstakere som er direkteplasserte i gammel lønnsramme ved virkningstidspunktet. Innplasseringen gjelder arbeidstakere som er i alternativ 3-10 i en lønnsramme og vil styres av følgende kriterier:

- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mindre enn 2 år før oppnådd maksimal ansiennitet i lønnsramme gis lønnstrinn tilsvarende høyeste lønnstrinn i det alternativet de er plassert i.
- Arbeidstakere i en lønnsramme som ved virkningstidspunktet har mellom 2 og 10 år igjen til oppnådd maksimal ansiennitet gis en ny lønnsinnplassering som følger:
  - 3 år igjen gir 90 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
  - 4 år gir 80 % av tilsvarende osv. til 10 år som gir 20 % av differansen mellom dagens lønnstrinn og høyeste lønnstrinn i det lønnsrammealternativet de er plassert i.
- Alle 1408 førstekonsulenter gis ett lønnstrinn med virkning fra 1. mai 2022.

Utsiktede konsekvenser ved innføring av nytt lønssystem, skal tilstrebes løst av de lokale partene.

## 2.4 Gjennomføring av lønnsoppgjøret og implementering av endringene i lønssystemet

Frist for implementering av endringene i lønssystemet er 16. desember 2022.

ATT  
ans  
KHH ds  
98-12

Frist for gjennomføring av lønnsoppjøret, dvs. effektivering/utbetaling av sentrale tillegg på hovedlønnsstabellen og gjennomføring av lokale forhandlinger, er 16. desember 2022.

Frist for å effektuere og utbetale alle avtalte lønnstillegg er 31. desember 2022.

De lokale parter oppfordres til snarest mulig å begynne forberedelsene til de lokale forhandlingene, herunder gjennomføre forberedende møte.

Partene erkjenner at det er avtalt omfattende endringer i lønssystemet og at det for enkelte virksomheter kan være utfordrende å gjennomføre lønnsoppjøret og implementere alle endringene i pkt. 2.2 og 2.3 ovenfor innen den fastsatte fristen. Vi vil derfor være innstilt på å innvilge en utsettelse av fristen dersom det er et behov for det. Dette forutsetter at de lokale partene er enige om det og gjøres ved at arbeidsgiver sender en begrunnet søknad til Virke ([tariff@virke.no](mailto:tariff@virke.no)). I søknaden må det angis hvor lang utsettelse det søkes om og hvilke fagforeninger de lokale tillitsvalgte representerer. Dokumentasjon på den lokale enigheten må vedlegges ved signert drøftingsprotokoll. Virke og aktuelle fagforeninger sentralt vil så behandle søknaden snarest mulig, og må være enige for å kunne innvilge utsettelse.

Frist for å søke om utsettelse er 15. november 2022.

Arbeidsgiver oppfordres til snarest mulig å ta kontakt med de lokale tillitsvalgte dersom det eventuelt er aktuelt å søke om utsettelse.

## 2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Det vises til vedlegg 4 til protokollen.

Tilsvarende endringer innarbeides i Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner, jf. pkt. 3 Redaksjonsutvalg.

## 3. REDAKSJONSUTVALG

Det nedsettes et redaksjonsutvalg bestående av inntil fire representanter fra hver av partene (4+4).

Utvalget skal legge fram utkast til Overenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og Landsoverenskomst for virksomheter § 26.

Arbeidet skal baseres på protokollen av 15. september 2022 om tariffrevisjon for Landsoverenskomsten for høyskoler.

Utvalget skal ferdigstille arbeidet innen 30. september, og legge fram et anbefalt resultat for overenskomstenes parter med frist for godkjenning i tråd med avtalt svarfrist.

Kommer ikke utvalget til enighet forhandles overenskomsten ferdig 14. og 15. november 2022, jfr. «Kap. V Til protokollen, pkt 13.».

ATT  
aus  
KHH  
B-E

Utvalget skal også kvalitetssikre endringene i Landsoverenskomsten for høyskoler, slik de fremkommer i vedlegg 4 til protokollen.

ATT  
aus  
JW  
KHH  
TE R

## V. TIL PROTOKOLLEN

---

### 1. Pensjon – Forsikret tjenestepensjon Virke

#### a) Følgende endring gjøres i alle overenskomstenes pensjonsbestemmelse

Det er likelydende pensjonsbestemmelser i HUK-overenskomstene, og de har følgende plassering:

Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten: Kap. 1, § 15

Landsoverenskomst for høyskoler: Kap. 4

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner: Kap. 4 (fellesdel alle museer)

Disse endres slik:

*Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.*

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

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

*Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke overenskomstens Vedlegg XX Forsikret tjenestepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.*

#### b) Det etableres et nytt bilag til alle landsoverenskomstene om Forsikret tjenestepensjon Virke

Det materielle innholdet i følgende dokumenter innarbeides i et nytt bilag som tas inn i alle HUK-overenskomstene:

- HUK-protokollen fra 2020-oppgjøret, kap. VIII Til protokollen, pkt. 1 Forsikret tjenestepensjon,
- Vedlegget til protokoller av 28. august 2014, pkt. 4, 5 og 6,
- Protokoll av 6. oktober 2015 (forhøyet gruppeliv) og
- Protokoll av 6. desember 2016 (uføreregler) innarbeides i et nytt vedlegg som tas inn i alle HUK-overenskomstene. Se pkt. II nedenfor.

Det gjøres ingen materielle endringer i forbindelse med innarbeidelsen, kun nødvendige redaksjonelle tilpasninger.

Det nye bilaget til overenskomstene følger i vedlegg 1 til protokollen.

#### c) Opphør av tidligere inngåtte protokoller

*JW* *aus* *ATT*  
*KHH* *BEA*

Følgende protokoller opphører fra samme dato som endringen, jf. over, gjennomføres, dvs. 1. mai 2022:

- a) Protokoller av 28. august 2014 med vedlegg.
- b) Protokoll av 6. oktober 2015
- c) Protokoll av 6. desember 2016

**d) Følgende tas i tillegg inn i vedlegget til Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten:**

Merknad:

Hovedorganisasjonen Virke har bekreftet overfor arbeidstakerorganisasjonene at Forsikret Tjenestepensjon Virke ikke vil være aktuelt for virksomheter på langsiktige avtaler innenfor spesialisthelsetjenesten.

Virksomheter som er omfattet av unntaket fremgår av bokstav a) i tilleggsprotokoll til Riksmeklerens møtebøker i tariffoppgjøret 2016 på HUK-området (sakene 2016-078 til 2016-102, se [link](#)).

**e) Følgende tillegg tas inn i vedlegget til Landsoverenskomst for høyskoler og Landsoverenskomst for utdanning:**

Merknad:

Hovedorganisasjonen Virke har bekreftet overfor arbeidstakerorganisasjonene at Forsikret Tjenestepensjon Virke ikke vil være aktuelt for virksomheter som kvalifiserer til medlemskap i SPK eller virksomheter der personalet kvalifiserer til medlemskap i SPK innenfor Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for høyskoler.

Det vises til bokstav a) i Riksmeklerens møtebøker i tariffoppgjøret 2016 på HUK-området (sakene 2016-078 til 2016-102, se [link](#)).

**2. 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.

**3. Lokale forhandlinger for arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnede permisjoner**

Partene er enige om at arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnede permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.

**4. Kompetanse**

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette kan erverves gjennom formell utdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning og realkompetanse.

ATT  
aus  
KHH dhw  
AB Q



Basert på virksomhetens mål og behov for utvikling av tilbud og tjenester har arbeidsgiver et ansvar for å vurdere og kartlegge virksomhetens kompetansebehov og ansattes kompetanse. På bakgrunn av ovennevnte kartlegging skal det etableres en systematisk plan for kompetansehevende tiltak i virksomheten.

Lønnsbestemmelsene i overenskomsten og lokal lønnspolitikk bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom virksomhetens kompetansebehov, den enkelte ansattes kompetanse og lønn.

#### 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.

### 5. Hele stillinger/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. Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten: Pasientrettede tiltak

Partene ser viktigheten av at partene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht. pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

### 7. Utvalg på pensjon

Partene er enige om å videreføre et partssammensatt utvalg som skal følge prosessen rundt implementering av ny offentlig tjenestepensjon m.v. og kartlegge mulige endringsbehov for Forsikret tjenestepensjon.

Utvalget har følgende mandat:

Partene skal orientere hverandre om utviklingen innen områder som: særaldersgrenser, offentlig AFP tilpasninger til privat AFP og øvrige områder som følger av offentlig tjenestepensjon.

Partene skal videre kartlegge, utrede og foreslå eventuelle endringsbehov i Forsikret tjenestepensjon Virke.

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

Arbeidet skal være ferdig senest 31. januar 2024.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "KHH", "B", "R", and "HTT".

Representantene kan la seg bistå av rådgivere. Utvalget kan også opprette underutvalg f.eks. i arbeidet med kartlegging og utredning av konsekvenser. Utvalget kan også bestille utredninger av konsekvenser av eventuelle endringer. Partene dekker egne kostnader til utvalget.

#### **8. Utvalg om OU-ordningen**

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å vurdere OU-ordningen på HUK-området (Virke OU-fond Tjenesteytende).

Utvalget skal gjennomgå og vurdere OU-ordningen i sin helhet, og utarbeide forslag til eventuelle endringer. Hensynet til HUK-områdets særegenheter og spesielle utfordringer skal vektlegges.

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

Utvalget skal levere sin rapport senest innen 31. januar 2024.

#### **9. Utvalg om lokale forhandlingsbestemmelser**

Partene er enige om å nedsette et 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.

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

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2024.

#### **10. Forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen**

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet.

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i virksomhetene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enige om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

#### **11. Vedrørende utvalgsarbeid i sammenlignbare tariffområder**

Partene på HUK-området er kjent med at det er avtalt partssammensatt utvalgsarbeid i KS-området, Spekter/helseforetak-området og i statlig sektor. Partene vil i tariffperioden følge med på disse og holde hverandre fortløpende orientert. Partene vil også ta opp relevante spørsmål og vurdere eventuelle konsekvenser for HUK-området.

ATT  
do  
KHH  
AS  
R

## 12. Sentralt drøftingsmøte

Innen 1. november vil de sentrale parter drøfte forhold knyttet til de uorganiserte i virksomhetene som er omfattet av Landsoverenskomst for høyskoler, landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og Landsoverenskomst for virksomheter § 26.

## 13. Videre forhandlinger

Partene er enige om å utsette forhandlingene av hovedoppgjøret 2022 for Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, Landsoverenskomst for barnehager, Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for virksomheter § 27 til et senere tidspunkt, tentativt 14. og 15. november 2022.

## 14. Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai-2022 til 30 april 2024 og videre for 1 -ett-år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp med 3 -tre- måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten med 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2023.

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

## VII. GJENNOMFØRING

---

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

Det foretas ikke omregning av tillegg/overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdato.

## VIII. SVARFRIST

---

Partene er enige om at svarfrist settes til mandag 3. oktober kl. 12:00.

Ann Tamm Tallaksen.

Hovedorganisasjonen Virke

Wendee Sotari Gide

AFAG

Ulfen Oga

Akademikerforbundet

Lil Rhode

Bibliotekarforbundet

Tom Walmsley

Creo

Chr Veg S

Delta

E. H. H.

Den norske kirkes presteforening

Kjellene Bandel

Den norske legeförening

Lil Rhode

Det Norske Diakonforbund


Lil Rhode

Det norske maskinistforbund

Wendee S. Gide

Econa

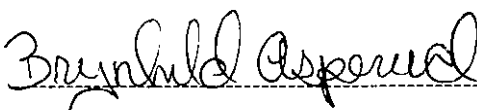
  
-----  
Fagforbundet

  
-----  
Fellesorganisasjonen (FO)


  
-----  
Forskerforbundet

  
-----  
Lederne


  
-----  
Negotia


  
-----  
NITO

  
-----  
Norges Farmaceutiske Forening

  
-----  
Norges Juristforbund

  
-----  
Norsk Ergoterapeutforbund

  
-----  
Norsk Fysioterapeutforbund

  
-----  
Norsk Lektorlag

Wendee S. Gide

Norsk psykologforening

Lid Wilma Gide

Norsk Radiografforbund

Elvhaug

Norsk Sykepleierforbund

Tove M. Helvik

Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Torje Kvervold Steen

Parat

Wendee S. Gide

Samfunnsviterne

Wendee S. Gide

Samfunnsøkonomene

Konstanse H. Herien

Skolenes Landsforbund

Chr. U. G.

STAFO

Wendee S. Gide

Tekna

Fjinn Gennedal

Utdanningsforbundet

## PROTOKOLLTILFØRSLER TIL LANDSOVERENSKOMST FOR SPESIALISTHELSETJENESTEN

---

Felles protokolltilførsel mellom Virke og LO-/YS-forbund:

Ansatte i stillingsgruppe D med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

Felles protokolltilførsel mellom Virke og Norsk Sykepleierforbund:

Spesialsykepleier/jordmor med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.00 senest innen 1.1.2024.

Felles protokolltilførsel mellom Virke og Norsk Ergoterapeutforbund:

Spesialergoterapeut med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

Felles protokolltilførsel mellom Virke og Norsk Fysioterapeutforbund:

Spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

Ensidig protokolltilførsel fra Virke:

De sikrede minstelønnsattsene avtales i kommende tariffoppgjør og skal ikke effektueres før tariffoppgjøret er gjennomført og vedtatt.

ATT  
JW  
KHH  
15 R



## VEDLEGG 1: Nytt bilag om Forsikret tjenestepensjon

---

Følgende bilag tas inn i alle HUK-overenskomstene:

### Bilag XX: Forsikret Tjenestepensjon Virke

*Merknaden i bilaget til Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten tas inn her, jf. Til protokollen, pkt. 1 d).*

*Merknaden i bilaget til Landsoverenskomst for høyskoler tas inn her, jf. Til protokollen, pkt. 1 e).*

#### 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 tjenestepensjonsordning. Dette begrunnet i konkurransemessige og økonomiske forhold.

For virksomheter som leverer tjenester til det offentlige via anbud eller liknende, fører offentlig lik tjenestepensjon 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 tjenestepensjonsordning.

På denne bakgrunn har derfor partene avtalefestet Forsikret Tjenestepensjon 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 tjenestepensjon Virke

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret Tjenestepensjon 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 tjenestepensjonsordningene
  - 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. xxxx:
  - 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.
- 4) Beholdningen gis økning i takt med lønnsvekst. Avkastning utover dette tilfaller reguleringsfondet, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4-6 (3). Dette gjelder kun de som til enhver tid er ansatt i foretaket, jfr. Tjenestepensjonslovens § 4-6 (2).
- 5) Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4,3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av 3. ledd.

ATT  
aus  
ju  
KHH  
TB  
R

- 6) Privat AFP med tilslutning til Fellesordningen for avtalefestet pensjon, jfr. Vedlegg XX.
- 7) Uførepensjon  
 Uføredeknning på samme nivå som i offentlig tjenstepensjon.  
 Fra 1.1.2017 innebærer dette uførepensjon med følgende dekningsnivå:
- 3 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G
  - Tillegg på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G
  - Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget
  - Barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G
- Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.
- 8) Forhøyet gruppelivsforsikring  
 Forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G for ansatte frem til fylte 47 år og deretter nedtrapping til fylte 67 år etter følgende tabell:

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

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

- Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).  
 Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.
- 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.
- 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.

ATT  
 Jw  
 KHH  
 aus  
 BE  
 R

Forhøyet gruppelivsforsikring legges til grunn som erstatning for etterlatte-/barnepensjon og kommer i tillegg til den ordinære gruppelivsforsikringen, jfr. Overenskomstens XX.

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

ATT  
dw Cus  
KHH RED

**VEDLEGG 2: Hovedlønnstabell pr. 1. mai 2022**

Gjelder for:

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

**HOVEDLØNNSTABELL PR. 1. MAI 2022**

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år
19	319 800
20	323 300
21	327 300
22	330 900
23	334 800
24	338 800
25	343 000
26	347 300
27	351 300
28	355 300
29	359 100
30	363 100
31	366 700
32	370 900
33	374 800
34	379 000
35	383 200
36	387 500
37	392 300
38	397 100
39	401 800
40	406 900
41	412 000
42	417 900
43	423 500
44	429 600
45	435 600
46	441 900
47	449 900
48	456 800
49	464 200
50	471 300

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år
61	563 500
62	573 900
63	584 700
64	593 500
65	604 400
66	615 000
67	626 300
68	636 700
69	648 700
70	661 400
71	677 000
72	689 100
73	701 300
74	714 000
75	728 100
76	746 900
77	765 600
78	790 100
79	814 900
80	839 900
81	864 500
82	888 200
83	911 700
84	935 300
85	965 000
86	994 200
87	1 024 200
88	1 047 600
89	1 071 200
90	1 094 800
91	1 118 700
92	1 142 100

ATT  
ans  
KH  
R

51	478 300
52	485 800
53	493 700
54	501 200
55	509 500
56	517 600
57	526 100
58	534 900
59	544 400
60	553 500

93	1 165 800
94	1 189 400
95	1 213 200
96	1 236 300
97	1 259 500
98	1 282 600
99	1 304 800
100	1 326 900
101	1 349 100

Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen, for eksempel kronetillegg gitt i lokale forhandlinger og kronetillegg som tidligere ble gitt som B-tillegg.

Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12\*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12\*folketrygdens grunnbeløp.

Nettolønn er bruttolønn etter fratrukk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%).

Nattidskompensasjon beregnes ut ifra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%).

*Handwritten notes:*  
 2w  
 KHH  
 Cus  
 ATT  
 BE R

VEDLEGG 3: Lønnsplaner pr. 1. mai 2022

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr. alt. (For LO/YS)	Spesielle godskrivingsregler , fellesbest. § 3-1-2 B (FOR LO/YS)
-------------------	---------------------	------------	-----------------------	------------------------------------------------------------------

3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	Rektor		55-	

90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	Lang	31-	
1065	Konsulent	Lang	38-	2
1408	Førstekonsulent	Kort	45-	1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	

90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	Lang	32	
1069	Førstefullmektig	Lang	28	
1070	Sekretær	Lang	25	
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	

90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	Lang	34-	
1410	Bibliotekar	Lang	44-	2
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	

ATT  
 dw  
 KHH  
 [Signature]

90.207	BETJENT			
1078	Betjent	Lang	25-	
1079	Førstebetjent		35-	

90.208	SJÅFØR			
1081	Sjåfør	Lang	32-	
1180	Sjåfør	Lang	33-	

90.301	INGENIØR			
1411	Avdelingsingeniør	Lang	47-	2
1084	Avdelingsingeniør	Kort	38-	2
1275	Ingeniør	Lang	36-	2
1085	Avdelingsingeniør	Kort	44-	1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	

Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høyskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høyskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

90.302	TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER			
1089	Teknisk assistent	Lang	32-	
1090	Tekniker	Lang	26-	
1091	Tekniker		35-	

90.303	ARKITEKT			
1092	Arkitekt	Kort	38-	1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	
1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	

90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL			
1096	Laboratorieassistent	Lang	32-	
1097	Laborant	Lang	23-	
1098	Laborantleder		35-	

90.312	GRAFISK DESIGN			
1104	Fotoleder		35-	

90.400	FORSKER			
1109	Forsker	Kort	59-	
1108	Forsker	Lang	50-	

ATT  
 Ell  
 SW  
 KHH  
 RE



1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningsjef		71-	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker. **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 tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 og sikringsbestemmelsen i § 4-nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

#### 90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	Lang	35-	
1512	Forskningstekniker		35-	
1513	Seniorforskningstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	

#### 90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	
1220	Spesialrådgiver		80-	

#### 90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		45-	

#### 90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		52-	
------	-----------------	--	-----	--

#### 90.522 SPESIALREVISOR

1224	Spesialrevisor		52-	
------	----------------	--	-----	--

#### 90.600 ARBEIDERSTILLINGER

1115	Hjelparbeider	Lang	25-	
1116	Spesialarbeider	Lang	32-	
1117	Fagarbeider	Lang	33-	
1203	Fagarbeider m/fagbrev	Lang	36-	

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

#### 90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		35-	
1119	Bas		35-	
1120	Mester		35-	

#### 90.611 INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.

ATT  
aws  
KH  
2W  
R



0676	Inspektør		35-	
1449	Seniorinspektør		48-	

90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	Lang	25-	
1122	Førstekokk	Lang	34-	
1123	Assisterende kjøkkensjef		35-	
1124	Kjøkkensjef		35-	

90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	Lang	32-	
1126	Husholdsbestyrer	Lang	33-	
1127	Husholdsleder		35-	
1128	Husøkonom		36-	

90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	Lang	32-	
1130	Renholder	Lang	39-	
1131	Tøyforvalter		35-	
1132	Renholdsleder		36-	

Merknad: Kode 1130 Renholder: Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum ltr **39**

90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	Lang	51	2
1173	Klinisk sosionom	Lang	51	2

90.805 STATLIGE BARNEHAGER

0829	Barnehageassistent	Lang	32-	
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang	34-	
0947	Førskolelærer	Lang	47-	2
1307	Pedagogisk leder		42-	
0948	Styrer		46-	

Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tilleggstudning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.

90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE

0790	Bedriftssykepleier		46-	
1282	Bedriftsfysioterapeut		46-	
0791	Bedriftslege		58-	
0792	Bedriftsoverlege		62-	

90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	Lang	23-	
1216	Driftsoperatør	Lang	33-	

ATT  
aus  
dw  
KH  
18

1136	Driftstekniker		35-	
1137	Driftsleder		35-	
1517	Resepsjonsvakt	Lang	33-	
1336	Sikkerhetsvakt	Lang	32-	
1337	Vaktførstebetjent		38-	
1338	Vaktleder		41-	

#### 90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr. 19		
	Mellom 17 og 18 år	85 % av ltr. 19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		20-	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		

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.

#### SKOLEVERKET

##### 17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	Lang	32-	
0968	Internatassistent	Lang	33-	
0969	Instruktør	Lang	33-	
0970	Miljøterapeut	Lang	42-	
1202	Miljøterapeut	Lang	47-	2
1472	Musikoterapeut		50-	

#### UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGSSTILLINGER

##### 17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	

##### 17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	Kort	48-	
1352	Postdoktor	Kort	59-	
1011	Førsteamanuensis	Kort	63-	
1198	Førstelektor	Kort	63-	
1008	Høgskolelektor	Lang	51-	
1009	Universitetslektor	Lang	51-	
1010	Amanuensis	Lang	58-	

ATT  
 av  
 KHH ~~ER~~ R

1308	Klinikkveterinær		46-	
1012	Høgskoledosent		60-	
1532	Dosent		69-	
1013	Professor		69-	
1404	Professor		78-	

Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. 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: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KDD.

#### 17.515 UTDANNINGSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	Lang	32-	
1017	Stipendiat	1)	54-	
1476	Spesialistkandidat	1)	54-	
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	

1) Merknad: Ved tilsetning som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 54, LR20 alt. 10, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskrivingsregler Godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

#### 17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	Kort	61-	
1199	Universitetsbibliotekar	Lang	55-	

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

#### BARNE- OG FAMILIEVERN

##### 18.385 DIVERSE STILLINGER

1484	Assistent	Lang	22-	
1486	Miljøarbeider	Lang	24-	
1489	Miljøterapeut	Lang	39-	2
1488	Miljøterapeut	Lang	37-	
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang	49-	2
1487	Miljøarbeider		36-	
1491	Ass. Leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	

ATT  
 GWS  
 KHH  
 DW  
 RE  
 R

## 18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER

1494	Sosionom	Lang	40-	2
1495	Barnevernspedagog	Lang	39-	2
1508	Vernepleier	Lang	40-	2
1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang	51-	2
1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang	48-	2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang	48-	2

## 21.203 PSYKOLOG

0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefpsykolog		61-	

ATT  
 AW  
 KH  
 DW  
 d

LANDSOVERENSKOMST  
FOR  
HØYSKOLER

1. MAI 202~~20~~<sup>29</sup> – 30. APRIL 202~~42~~<sup>41</sup>

cus  
KTH  
ATT  
R  
E

## FORORD

Tariffavtalen mellom partene består av to deler, Hovedavtalen som del I og Landsoverenskomsten som del II. Hovedavtalene er dels inngått med sammenslutninger (LO og YS) og dels med forbund (Parallellavtalen) – alle foreligger som egne dokumenter. Nevnte avtaler er bygget opp slik at de kan praktiseres ved siden av hverandre. Hovedavtalene har for HUK-området fått et tillegg som er trykket sammen med denne landsoverenskomst under Tillegg til Hovedavtalen (del I).

Hovedavtalen VIRKE-LO og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Creo

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Norsk Tjenestemannslag

Skolenes Landsforbund

Hovedavtalen VIRKE-YS og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Delta

Negotia

Parat

Parallellavtalen og Landsoverenskomsten gjelder for følgende forbund/foreninger:

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet

Den norske legeforening

Det Norske Diakonforbund

Econa

~~Fotballhøgskoleforbundet~~

Forskerforbundet

Negotia

NITO

~~Norges Kristelige Fotballhøgskolelag~~

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Lektorlag

Norsk Psykologforening

Norsk Sykepleierforbund

Den norske kirkes presteforening

Samfunnsviterne

Samfunnsøkonomene

Tekna

Utdanningsforbundet

Landsoverenskomsten bruker noen ganger begrepet sammenslutninger. I slike tilfeller er bestemmelsen ment å gjelde forbund/foreninger som ellers er med i sammenslutning, med mindre annet fremgår av sammenhengen eller avtalebestemmelse.

KHH  
aus cl  
AM  
B



## INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	- 2 -
INNHOLDSFORTEGNELSE	- 4 -
<b>DEL I HOVEDAVTALEN</b>	<b>- 6 -</b>
<b>DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER</b>	<b>- 6 -</b>
<b>KAP. 1 SENTRALE BESTEMMELSER</b>	<b>- 6 -</b>
1.1 INNLEDNING	- 6 -
1.2 LØNNSTABELLER	- 6 -
1.3 STILLINGSPLASSERING	- 7 -
1.4 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN	- 8 -
<b>KAP. 2 LOKALE BESTEMMELSER</b>	<b>- 8 -</b>
2.1 FORHANDLINGSSTED	- 8 -
2.2 PARTER	- 8 -
2.3 PROTOKOLL	- 8 -
2.4 TVIST	- 8 -
2.5 LOKALE FORHANDLINGER	- 8 -
<b>KAP. 3 FELLESBESTEMMELSER</b>	<b>- 12 -</b>
§ 1 GENERELT	- 12 -
§ 2 DEFINISJONER	- 13 -
§ 2 A OPPSIGELSESRISTER	- 14 -
§ 3 LØNNFASTSETTELSE VED ANSETTELSE	- 14 -
3-1 FOR FORBUND I LO/YIS GJELDER:	- 14 -
3-1-1 INNPLASSERING PÅ LØNNPLAN OG OPPRYKK	- 14 -
3-1-2 GODSKRIVINGSREGLER	- 14 -
3-2 FOR FORBUND OMFATTET AV PARALLELLAVTALEN GJELDER:	- 15 -
§ 4 LØNNSTIGE	- 16 -
§ 5 LØNNSSAMTALE	- 17 -
§ 6 PERMISJONER SOM IKKE AVBRYTER TJENESTE- ELLER STILLINGSANSIENNETETEN	- 17 -
§ 7 ARBEIDSTID	- 17 -
§ 8 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS	- 18 -
§ 9 LØNN	- 19 -
§ 10 LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING	- 19 -
§ 11 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDSPERMISJON OG YRKESKADA	- 19 -
§ 12 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE	- 20 -
§ 13 OVERTID	- 20 -

*ms*  
*KHH*  
*MT*  
*MS*

§ 14	UKENTLIG FRITID .....	- 21 -
§ 15	NATT-, LØRDAGS- OG SØNDAGSARBEID M.V. ....	- 22 -
§ 16	HELGE- OG HØYTIDSDAGER .....	- 22 -
§ 17	BEREDSKAPSVAKT UTENFOR ARBEIDSSTEDET .....	- 23 -
§ 18	LØNN VED SYKDOM OG SKADE .....	- 23 -
§ 19	PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING .....	- 24 -
§ 20	OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET .....	- 24 -
§ 21	MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE .....	- 25 -
§ 22	VELFERDSPERMISJONER .....	- 26 -
§ 23	YTELSER VED DØDSFALL / GRUPPELIVSORDNING .....	- 26 -
§ 24	YTELSER VED YRKESSKADE .....	- 26 -
§ 25	FERIE .....	- 27 -
§ 26	AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER .....	- 29 -
§ 27	RETT TIL ÅRLIG SAMTALE .....	- 29 -
<b>KAP. 4</b>	<b>PENSJON .....</b>	<b>- 29 -</b>
<b>KAP. 5</b>	<b>ETTER- OG VIDEREUTDANNING .....</b>	<b>- 29 -</b>
<b>KAP. 6</b>	<b>HUK-FONDET .....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>KAP. 7</b>	<b>DIVERSE .....</b>	<b>- 30 -</b>
7.1	(IKKE I BRUK) .....	- 30 -
7.2	SÆRLIGE LØNNSTILLEGG M.V. ....	- 30 -
<b>KAP. 8</b>	<b>VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR .....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>VEDLEGG - 31 -</b>		
VEDLEGG 1A	HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2022 .....	- 31 -
VEDLEGG 2	LØNNSPLANER PR. 1. MAI 2022 .....	- 35 -
VEDLEGG 5	LOKALE FORHANDLINGER .....	- 44 -
VEDLEGG 6	AVTALE OM NY AFP-ORDNING .....	- 46 -
VEDLEGG 7	SLITERORDNINGEN .....	- 49 -
<b>TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I) .....</b>		
KAP. 1	ARBEIDSMILJØUTVALG .....	- 52 -
KAP. 2	STYREREPRÆSENTASJON .....	- 55 -
KAP. 3	TJENESTEFRI M.V. ....	- 57 -
KAP. 4	PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER .....	- 58 -
KAP. 5	PERMITTERING .....	- 59 -

**DEL I HOVEDAVTALEN****DEL II LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER****KAP. 1 SENTRALE BESTEMMELSER****1.1 INNLEDNING****1.1.1 Parter**

Landsoverenskomsten er inngått mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene.

**1.1.2 Omfangsbestemmelse**

1. Denne landsoverenskomst gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, dog med de unntak som er nevnt i den enkelte bestemmelse.
2. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innen VIRKE har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter landsoverenskomsten enn tilsatte i hel stilling.

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

Virksomheter som kan omfattes av Landsoverenskomsten er høyskoler.

**1.1.3. Bestemmelser avhengig av organisasjonstilknytning**

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

**1.1.4 Lønn for ledere**

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

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

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

**1.1.54 Andre stillinger**

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

**1.2 LØNNSTABELLER****1.2.1 Hovedlønnstabell for LO- og YS-forbund per 1. ~~maj~~september 2022~~0~~ - se vedlegg 1A**

Hovedlønnstabell per 1. mai 2021

aus  
KHH AIT  
R BE

– se vedlegg 1B

1.2.2 Hjelpetabeller for timelønn utarbeides etter behov

### 1.3 STILLINGSPLASSERING

1.3.1 ~~Lønnsrammer per 1. mai 2018 – se vedlegg 2~~

Alternativ 1 og 2 fjernes i samtlige lønnsrammer. Det innføres nye alternativer 9 og 10, og alternativ forskyves slik at rad 11 blir høyeste alternativ.

#### Merknad:

I alle lønnsrammer i denne avtalen er de to laveste alternativene (alt. 1 og 2) fjernet og slått sammen med alternativ 3. I tillegg er det lagt til to alternativet øverst på lønnsrammene (nytt alt. 9 og 10). Ansatte som tidligere var lønnet i alternativ 1 eller 2 flyttes til alternativ 3 med samme tjenesteanslennitet og gis dermed 1-2 lønnstrinn i opprykk, avhengig av innplassert alternativ per 30.4.2018. Ansatte som tidligere var i alternativ 9, flyttes til alternativ 11, og det gis ingen opprykk. De øvrige lønnsrammene beholder dagens alternativ, anslennitet og lønnstrinn.

1.3.2 Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund og lønnstrinn for LO- og YS-forbund – se vedlegg 2 Lønnsplaner per 1. mai 2018 – se vedlegg 3

#### 1.3.3 Fagarbeider/arbeidsleder

Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet.

##### Arbeidsleder

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon, om nødvendig kronetillegg for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. Dette gjelder ikke når den underordnede har fått beholde sin tidligere stillings lønn etter reglene i fellesbestemmelsene § 10.

##### Arbeidslederbegrepet

Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og andre i lignende stillinger som daglig leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som utføres av arbeidstakere de følger og har den direkte arbeidsledelse av.

Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også arbeidstakere i slike arbeidslederstillinger kan gis faste månedlige tillegg, dersom vilkårene for øvrig er tilstede. En overordnet lederstilling av mer faglig og administrativ art enn en operativ lederfunksjon med direkte arbeidsledelse, omfattes ikke av bestemmelsen.

Hvilke arbeidsledere som omfattes av bestemmelsen, fastsettes i forhandlinger mellom virksomhetene og arbeidstakerorganisasjonene.

##### Tvilsspørsmål

Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges VIRKE.

Chis  
KIH  
ATT  
R

## 1.4 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønsmessig art og bringe saker inn for en sentral ankenemnd, jf. Vedlegg 5 pkt. 8.

## KAP. 2 LOKALE BESTEMMELSER

### 2.1 FORHANDLINGSSTED

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

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

### 2.2 PARTER

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

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

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

### 2.3 PROTOKOLL

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

### 2.4 TVIST

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

### 2.5 LOKALE FORHANDLINGER

Se vedlegg nr. 5.

#### 2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønnsystemet forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der

lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

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

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
- rekrutteringstiltak
- vansker med å beholde arbeidstakere
- kompetansegivende etter- og videreutdanning
- likestilling og likelønn
- lønsmessige skjevheter
- tiltak for særskilte arbeidstakergrupper
- andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

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

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. 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.
3. Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
5. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg. - jf. Punkt i henhold til virkemidlene i 2.5.5.
6. Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
7. Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.



8. 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:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten
- 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:

- Arbeidstakere som har permisjon med lønn
- Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5
- Arbeidstakere som er i omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7
- Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

#### Evaluerings

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

### 2.5.3 Særlige grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:

- 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.
- Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstillende de krav som ble satt for tiltaket.

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås 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 gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.

Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til én eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

ans  
ATT  
K+H  
RE



## 2.5.4

## A Produktivitetsavtale

Partene (lokalt) fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak i en virksomhet. Kravet må gjelde et bestemt tiltak.

Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbart. Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere. Produktivetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver. Størrelsen på den produktivetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivetsnivå som på forhånd var i virksomheten og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten. Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.

Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.

Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål. Den bedre lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.

## B Effektiviseringstiltak

Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparte midler eller annen gevinst skal fordeles.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midler helt eller delvis er realisert.

Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid.

Foruten å brukes til engangsbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak m.v. i virksomheten.

## 2.5.5 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.2, 2.5.3 og 2.5.4 kan følgende virkemidler brukes:

- a) ~~Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.~~
- b) ~~Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.~~
- c) ~~Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.~~
- d) ~~Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.~~
- e) ~~Opprette og endre særavtaler.~~
- f) ~~Tilstå tilleggs ansiennitet.~~
- g) ~~Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg.~~

as  
KIH ATT  
K

Virkemidlene i bokstaver a) - g) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere.

Under forhandlinger på pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

Under pkt. 2.5.4 Produktivitetsforhandlinger vil det også være anledning til å avtale at innsparingen kan nyttes til andre formål - f.eks. opplæring eller velferdsformål.

a) Generelt tillegg.

b) Gruppetillegg.

c) Individuelle tillegg.

d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.

e) Endret stillingskode.

f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.

g) Opprette eller endre særavtaler.

Tilleggene i a) - c) kan gis som lønnstrinn, kroner og/eller prosent

#### 2.5.6 Ansettelse i ledig stilling m.v.

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.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse vurdere arbeidstakerens lønns plassering ~~på ny innenfor stillingens lønns alternativer.~~ Dette gjøres etter dialog med den ansatte.

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden.

#### 2.5.7 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomst inngås lokale særavtaler.

## KAP. 3 FELLESBESTEMMELSER

### § 1 GENERELT

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

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

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

cus  
KHH  
AIT  
R

## § 2 DEFINISJONER

~~1.~~ 1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen eller individuelt avtalt lønn, samt og faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt, jf. f.eks. § 11 ~~nr. 1, første avsnitt.~~

Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.

~~1-2.~~ 2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

~~2-3.~~ 3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

~~3-4.~~ 4. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

~~4-5.~~ 5. Tjenesteansiennitet er:

- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
- eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 53
- permisjoner etter § 6
- tillegg ansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.

~~5.~~ 6. ~~Tilleggs ansiennitet er: Stillingsansiennitet er tjenestetid som opparbeides i stillinger i lønnsstige, if. § 4.~~

~~6.~~

~~-ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved ansettelse ut over det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på~~

~~-bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger~~

7. Direkteplassering i lønnsstige er:

- ~~når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til § 4.~~

~~6-8.~~ 8. Virksomhet er:

Det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.

~~7-9.~~ 9. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og ~~95~~111.

~~8-10.~~ 10. Som samboer regnes:

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

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring.

~~9-11.~~ 11. 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.

AK  
ATT  
KHH  
CE

**§ 2 A OPPSIGELSESFRISTER***Hovedregel*

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere mv, se arbeidsmiljøloven.

*Prøvetid*

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

*Andre frister*

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

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

**§ 3 LØNSFASTSETTELSE VED ANSETTELSE****3-1 FOR FORBUND I LO/YS GJELDER:****3-1-1 INNPLASSERING PÅ LØNSPLAN OG OPPRYKK**

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønsramme/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling i lønsspenn til stilling på lønnsstige, lønsramme med minst samme topplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning, dersom innplassering etter ansiennitet vil gi lavere lønn. Arbeidstaker som er gjeninntredt etter feriedrepermisjon skal tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

**3-1-2 GODSKRIVINGSREGLER**

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

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

**A. Generelle regler:**

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.

Handwritten signatures and initials: CW, KHH, AT, and another signature.



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 ett lønnstrinn ved ansettelse. Videre godskrives ett lønnstrinn 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 i ltr. 51.
2. Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende. Denne godskrivningen kommer i tillegg til godskrivningen etter pkt. A, og beregnes sammen med denne.

**C. Særlige regler:**

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

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

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

**Merknad:**

Merknaden er gjennomført på det statlige avtaleområdet og VIRKE aksepterer den konklusjonen.

### **3-2 FOR FORBUND OMFATTET AV PARALLELLAVTALEN GJELDER:**

#### **3-2-1 Lønnsfastsettelse**

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

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner 478 300 i årslønn.

### **§ 4**

#### **Beregning av ansiennitet ved ansettelse**

Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i virksomheter som omfattes av denne overenskomst. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling.

Handwritten signatures and initials: *ab*, *ATT*, *KHH*, and a stylized signature.

Tilleggs ansiennitet kan gis som beskrevet i § 2 nr. 6. Tilleggs ansienniteten faller bort ved overgang til ny stilling.

## § 5 GODSKRIVINGSREGLER

Ved ansettelse godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

Generelle regler:

- 1.— All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
- 2.— Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
- 3.— All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

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 i tr. 51 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
- 2.— Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

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.

Merknad:

Merknaden er gjennomført på det statlige avtaleområdet og VIRKE aksepterer den konklusjonen.

## § 4 LØNNSSTIGE

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 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.

Handwritten signatures and initials: CW, AT, KHH, B.

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

## § 5 LØNSSAMTALE

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. den lokale lønnspolitikken.

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

## § 6 PERMISJONER SOM IKKE AVBRYTER TJENESTE- ELLER STILLINGSANSIENNITETEN

Følgende permisjoner avbryter ikke tjeneste- eller stillingsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. 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.
6. VIRKE kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjeneste- eller stillingsansienniteten

## § 7 ARBEIDSTID

1. Arbeidstid for arbeidstakere i henhold til denne tariffavtale er 37,5 henholdsvis 35,5, henholdsvis 33,6 timer per uke. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljøloven bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager per uke.
2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden ut over kl. 07.00 og kl. 17.00 skal det i henhold til hovedavtalens regler avtales arbeidstidsordninger i samsvar med dette. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.
3. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.
4. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
5. For arbeid som drives hovedsaklig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljøloven bestemmelser.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige 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, betaler det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00 og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

7. I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per døgn/dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Opparbeidet tid ut over alminnelig arbeidstid kan gis som:
  - enkeltfridager
  - sammenhengende fridager
  - sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie
8. Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
9. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går ut over landsoverenskomstens og/eller arbeidsmiljøloven rammer, skal de forelegges VIRKE og organisasjonene på sentralt nivå til godkjenning før ordningene trer i kraft. Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.
10. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan/tjenesteplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner/ tjenesteplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren/arbeidstakerne. Det kan føres lokale forhandlinger om tilpassing av bestemmelsene til forholdene i den enkelte virksomhet, f.eks. i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/ tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

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

## § 8 KOMPENSASJON FOR REISER INNENLANDS

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
  - a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis.  
Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
  - b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
  - c) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
  - d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
  - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
  - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
  - c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "KHH", "AIT", and other illegible marks.

3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

## § 9 LØNN

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn på samme dato en gang i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
2. Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.
3. Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

## § 10 LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING

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

## § 11 LØNN UNDER SYKDOM/SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDS-PERMISSJON OG YRKESSKADE

Med lønn etter § 18 nr. 1, 2 og 3, § 19, § 20, § 22 og § 24 nr. 3 menes lønn etter hovedlønns-  
tabellen 2, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dvs. den tjenesteplan

cus  
AT  
KHH  
R

vedkommende ville ha vært på dersom man var i tjeneste. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

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

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

En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf, har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.

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

I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for pensjonsytelse i arbeidsforholdet eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

## § 12 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE

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

VIRKE kan gi nærmere regler etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.

## § 13 OVERTID

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til alminnelig arbeidstid.
2. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse). Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

3. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:
  - a) følger dem de er satt til å lede
  - b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
  - c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfellet kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret
5. For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling, utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

## § 14 UKENTLIG FRITID

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at etter forutgående lokale drøftelser skal avvik fra bestemmelsene forelegges VIRKE og de sentrale organisasjoner til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefriday/turnusfriday for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2. Deltidstilsatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjøring etter § 13 nr. 2.
5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfri dag. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse. Avlønningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridayen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

CWJ  
 KHH  
 ATT  
 [Signature]

## § 15 NATT-, LØRDAGS- OG SØNDAGSARBEID M.V.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr ~~125,00~~ per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minimum kr ~~565,00~~ per arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:  
Fra kl. 06.00-20.00 kr ~~150,00~~ per løpende time.  
Fra kl. 20.00-06.00 kr. ~~250,00~~ per løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr. ~~2590~~ per arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som arbeider i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

## § 16 HELGE- OG HØYTIDSDAGER

1. 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 arbeidete timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som arbeider i ledende stilling eller særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 13 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).



## § 17 BEREDSKAPSVAKT UTENFOR ARBEIDSSTEDET

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 beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten.

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

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.

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

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

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

## § 18 LØNN VED SYKDOM OG SKADE

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid, og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 dager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt full lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til full lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

2. De første 16 kalenderdagene i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i nr. 1 ovenfor.

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

3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

as  
AT  
KHH  
E

4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven § 8-23 - § 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
5. Retten til lønn kan falle bort dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring jf. folketrygdloven § 8-7.

## § 19 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn

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

2. Adopsjonspermisjon med lønn

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

3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

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

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

4. Amming

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

5. Varsel

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

## § 20 OMSORG FOR BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET

1. En arbeidstaker som har omsorg for ett barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn permisjon med lønn pr kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspatient eller tilsvarende forhold.
2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstaker selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr 1. og nr 2.

als  
ATT  
KHH  
B



4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Villkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kap. 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.
6. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett delvis permisjon, skal den del av permisjonstiden som går ut over det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.
8. Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

## § 21 MILITÆRTJENESTE OG CIVIL TJENESTE

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangs-tjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønns-tillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

Ans  
ATT  
KHH  
E

**§ 22 VELFERDSPERMISJONER**

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

**§ 23 YTELSE R VED DØDSFALL / GRUPPELIVSORDNING**

1. Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp lik folketrygdens grunnbeløp (G= grunnbeløpet i folketrygden):
  - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer: 140 G.
  - b) Hvert barn under 25 år: 54 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. a), utbetales i tillegg 24 G til hvert barn under 25 år.
  - c) Dersom det ikke er etterlatte etter pkt. a) og/eller b), utbetales andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde: Til sammen 4 G.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

3. Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
4. Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 20 nr. 6 - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 43 G til dødsboet.
6. VIRKE fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor landsoverenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2 og 5.

**§ 24 YTELSE R VED YRKESSKADE**

1. 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. Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.
3. En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode etter § 18 nr. 2. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 10 nr. 4.

aus

ATT

KUH

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

VIRKE fastsetter nærmere regler.

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

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

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

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne overenskomst eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.
12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler. Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

## § 25 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

Aus  
AIT  
KHA  
[Signature]

*Avtalefestet ferie*

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

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

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

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

*Beregning av feriepenger*

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

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

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

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

*Fastsetting av avtalefestet ferie mv.*

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir 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.

ans  
AT  
KHH  
R

**Merknad:**

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

**§ 26 AVLØNNING AV ALDERSPENSJONISTER**

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

**§ 27 RETT TIL ÅRLIG SAMTALE**

Arbeidstakere har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

**KAP. 4 PENSJON**

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

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

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

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

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke.

Avtalefestet pensjon

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.5.2016, se Vedlegg 6.

Sliterordningen er en del av landsoverenskomsten med virkning fra 1.1.2019, se Vedlegg 7.

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

**KAP. 5 ETTER- OG VIDEREUTDANNING**

Se vedlegg 4.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "aw", "AIT", "KHH", and a stylized signature.

## KAP 6 HUK-FONDET

Landsoverenskomsten omfattes av OU-fondsavtalen for HUK-området.

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

## KAP. 7 DIVERSE

### 7.1 (IKKE I BRUK)

### 7.2 SÆRLIGE LØNNSTILLEGG M.V.

Særlige lønnstillegg m.v. reguleres ikke.

## KAP 8 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2022~~0~~ til 30. april 2024~~2~~ og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre – måneders varsel.

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

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2023~~1~~.

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

aws  
KHH  
AT  
[Signature]



## VEDLEGG

## VEDLEGG 1A HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAIKTØBER 2022

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år
19	319 800
20	323 300
21	327 300
22	330 900
23	334 800
24	338 800
25	343 000
26	347 300
27	351 300
28	355 300
29	359 100
30	363 100
31	366 700
32	370 900
33	374 800
34	379 000
35	383 200
36	387 500
37	392 300
38	397 100
39	401 800
40	406 900

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år
61	563 500
62	573 900
63	584 700
64	593 500
65	604 400
66	615 000
67	626 300
68	636 700
69	648 700
70	661 400
71	677 000
72	689 100
73	701 300
74	714 000
75	728 100
76	746 900
77	765 600
78	790 100
79	814 900
80	839 900
81	864 500
82	888 200

CC  
 ans  
 ATT  
 KHH  
 TB

41	412 000	83	911 700
42	417 900	84	935 300
43	423 500	85	965 000
44	429 600	86	994 200
45	435 600	87	1 024 200
46	441 900	88	1 047 600
47	449 900	89	1 071 200
48	456 800	90	1 094 800
49	464 200	91	1 118 700
50	471 300	92	1 142 100
51	478 300	93	1 165 800
52	485 800	94	1 189 400
53	493 700	95	1 213 200
54	501 200	96	1 236 300
55	509 500	97	1 259 500
56	517 600	98	1 282 600
57	526 100	99	1 304 800
58	534 900	100	1 326 900
59	544 400	101	1 349 100
60	553 500		

Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen.

Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12\*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12\*folketrygdens grunnbeløp.

Nettolønn er bruttolønn etter fratrukk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%).

Nattidskompensasjon beregnes ut ifra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%)

aws  
AT  
KHA

VEDLEGG 1B HOVEDLØNNSTABELL PER 1. MAI 2021

(slettet)

Ans  
a  
KH  
AT  
E

VEDLEGG 2 — LØNNSRAMMER PER 1. OKTOBER 2020

(slettet)

CUO  
A ATN  
KHH  
B

## VEDLEGG 23

## LØNNSPLANER PR. 1. MAI 2022

Lønnsplan St.kode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige	Ltr. alt. (For LO/YS)	Spesielle godskrivingsregler, fellesbest. § 3-1-2 B (FOR LO/YS)
-------------------	---------------------	------------	-----------------------	-----------------------------------------------------------------

## 3.1 GJENNOMGÅENDE STILLINGER

## 90.100 LEDERSTILLINGER

1072	Arkivleder		42-	
1054	Kontorsjef		47-	
1056	Økonomisjef		47-	
1055	Personalsjef		47-	
1058	Administrasjonssjef		47-	
1057	Informasjonssjef		47-	
1407	Avdelingsleder		49-	
1059	Underdirektør		51-	
1211	Seksjonssjef		51-	
1477	Regiondirektør		53-	
1060	Avdelingsdirektør		55-	
1061	Assisterende direktør		55-	
1062	Direktør		55-	
1538	Fagdirektør		55-	
0214	Rektor		55-	

## 90.103 SAKSBEHANDLER

1063	Førstesekretær	Lang	31-	
1065	Konsulent	Lang	38-	2
1408	Førstekonsulent	Kort	45-	1 el. 2
1363	Seniorkonsulent		49-	

## 90.201 KONTORSTILLINGER

1068	Fullmektig	Lang	32	
1069	Førstefullmektig	Lang	28	
1070	Sekretær	Lang	25	
1409	Sekretær		35-	
1433	Seniorsekretær		39-	
1071	Kontorleder		42-	

## 90.205 BIBLIOTEKAR

1073	Bibliotekfullmektig	Lang	34-	
1410	Bibliotekar	Lang	44-	2
1515	Spesialbibliotekar		49-	
1077	Hovedbibliotekar		53-	

KHH

ans  
R  
AT  
E

90.207 BETJENT				
1078	Betjent	Lang	25-	
1079	Førstebetjent		35-	

90.208 SJAFØR				
1081	Sjåfør	Lang	32-	
1180	Sjåfør	Lang	33-	

90.301 INGENIØR				
1411	Avdelingsingeniør	Lang	47-	2
1084	Avdelingsingeniør	Kort	38-	2
1275	Ingeniør	Lang	36-	2
1085	Avdelingsingeniør	Kort	44-	1 el. 2
1083	Ingeniør		39-	
1087	Overingeniør		53-	
1181	Senioringeniør		58-	
1088	Sjefingeniør		65-	

Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør på kode 1411 Avd. ing. Ved tilsetning i ingeniørstilling innplasseres de med relevant høyere akademisk utdanning på kode 1085 Avdelingsingeniør. 1411 Avdelingsingeniør benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig høgskoleutdanning som ingeniør eller høyere.

90.302 TEKNISK ASSISTENT/TEKNIKER				
1089	Teknisk assistent	Lang	32-	
1090	Tekniker	Lang	26-	
1091	Tekniker		35-	

90.303 ARKITEKT				
1092	Arkitekt	Kort	38-	1
1093	Avdelingsarkitekt		48-	
1094	Overarkitekt		55-	
1182	Seniorarkitekt		58-	
1095	Sjefarkitekt		67-	

90.309 TEKNISK LABORATORIEPERSONELL				
1096	Laboratorieassistent	Lang	32-	
1097	Laborant	Lang	23-	
1098	Laborantleder		35-	

90.312 GRAFISK DESIGN				
1104	Fotoleder		35-	

90.400 FORSKER				
1109	Forsker	Kort	59-	

aus

AIT

R

KHH



## LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER 2022-2024

1108	Forsker	Lang	50-	
1110	Forsker		62-	
1183	Forsker		69-	
1111	Forskningssjef		71-	

Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Ved oppnådd professor-kompetanse gis innplassering på kode 1183 Forsker etter fastsatte retningslinjer. Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i gis innplassering som 1109 Forsker. 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 tilsetning i stilling som 1109 Forsker kommer godskrivingsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 og sikringsbestemmelsen i § 4-nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansettelsesreguleringen i stillingen.

## 90.410 FORSKNINGSTEKNIKER

1511	Forskningstekniker	Lang	35-	
1512	Forskningstekniker		35-	
1513	Seniorforskningstekniker		35-	
1514	Ledende forskningstekniker		35-	

## 90.500 RÅDGIVER

1434	Rådgiver		45-	
1364	Seniorrådgiver		60-	
1220	Spesialrådgiver		80-	

## 90.510 PROSJEKTLEDER

1113	Prosjektleder		45-	

## 90.520 UTREDNINGSLEDER

1114	Utredningsleder		52-	
------	-----------------	--	-----	--

## 90.522 SPESIALREVISOR

1224	Spesialrevisor		52-	
------	----------------	--	-----	--

## 90.600 ARBEIDERSTILLINGER

1115	Hjelparbeider	Lang	25-	
1116	Spesialarbeider	Lang	32-	
1117	Fagarbeider	Lang	33-	
1203	Fagarbeider m/fagbrev	Lang	36-	

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

## 90.610 ARBEIDSLEDERSTILLINGER

1118	Arbeidsleder		35-	
1119	Bas		35-	
1120	Mester		35-	

## 90.611 INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.

0676	Inspektør		35-	
------	-----------	--	-----	--

AS  
 R  
 AT  
 KHH  
 JS

## LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER 2022-2024

1449	Seniorinspektør		48-	
------	-----------------	--	-----	--

## 90.701 KJØKKENPERSONALE

1184	Kokk	Lang	25-	
1122	Førstekokk	Lang	34-	
1123	Assisterende kjøkkensjef		35-	
1124	Kjøkkensjef		35-	

## 90.702 HUSHOLDSPERSONALE

1125	Husholdsassistent	Lang	32-	
1126	Husholdsbestyrer	Lang	33-	
1127	Husholdsleder		35-	
1128	Husøkonom		36-	

## 90.703 RENHOLDSPERSONALE M.V.

1129	Renholdsbetjent	Lang	32-	
1130	Renholder	Lang	39-	
1131	Tøylforvalter		35-	
1132	Renholdsleder		36-	

Merknad: Kode 1130 Renholder: Ved ansettelse innplasseres renholdere i minimum ltr 39

## 90.801 SOSIALSEKRETÆR/ SOSIALKURATOR

1185	Spesialutdannet sosionom	Lang	51	2
1173	Klinisk sosionom	Lang	51	2

## 90.805 STATLIGE BARNEHAGER

0829	Barnehageassistent	Lang	32-	
0830	Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang	34-	
0947	Førskolelærer	Lang	47-	2
1307	Pedagogisk leder		42-	
0948	Styrer		46-	

Merknad: Kode 0947 Førskolelærer benyttes kun for arbeidstakere med 3-årig førskolelærerutdanning eller høyere. 0947 Førskolelærer med 2-årig spesialpedagogisk tillegg utdanning som arbeider i spesialinstitusjon og som har inntil 20 års tjenesteansiennitet, gis 4 ltr. som en personlig ordning. De med 20 års tjenesteansiennitet eller mer gis 5 ltr. som en personlig ordning.

## 90.810 BEDRIFTSHELSETJENESTE

0790	Bedriftssykepleier		46-	
1282	Bedriftsfysioterapeut		46-	
0791	Bedriftslege		58-	
0792	Bedriftsoverlege		62-	

## 90.850 TEKNISK DRIFT M.V.

1215	Sikkerhetsbetjent	Lang	23-	
1216	Driftsoperatør	Lang	33-	
1136	Driftstekniker		35-	

KHH

R  
aus  
ATT  
BE

LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER 2022-2024

1137	Driftsleder		35-	
1517	Resepsjonsvakt	Lang	33-	
1336	Sikkerhetsvakt	Lang	32-	
1337	Vaktførstebetjent		38-	
1338	Vaktleder		41-	

90.910 UNGE ARBEIDSTAKERE/LÆRLINGER/ASPIRANTER

1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	80 % av ltr. 19		
	Mellom 17 og 18 år	85 % av ltr. 19		
1362	Lærling	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		
1429	Aspirant		20-	
1446	Lærekandidat	lønn i % av begynnerlønn i kode 1203		

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.

SKOLEVERKET

17.200 SPESIALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRA

1141	Nattevakt	Lang	32-	
0968	Internatassistent	Lang	33-	
0969	Instruktør	Lang	33-	
0970	Miljøterapeut	Lang	42-	
1202	Miljøterapeut	Lang	47-	2
1472	Musikkterapeut		50-	

UNIVERSITETER, HØYSKOLER OG FORSKNINGSTILLINGER

17.500 FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1206	Undervisn.leder		44-	
1003	Avdelingsleder		44-	
1197	Studiesjef		45-	
1473	Studieleder		54-	
1006	EDB-sjef		56-	
1475	Instituttleder		58-	
1474	Dekan		60-	

17.510 UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

1007	Høgskolelærer/øvingslærer	Kort	48-	
1352	Postdoktor	Kort	59-	
1011	Førsteamanuensis	Kort	63-	
1198	Førstelektor	Kort	63-	
1008	Høgskolelektor	Lang	51-	
1009	Universitetslektor	Lang	51-	
1010	Amanuensis	Lang	58-	
1308	Klinikkveterinær		46-	

KHH

AM  
K  
AT  
BE

1012	Høgskoledosent		60-	
1532	Dosent		69-	
1013	Professor		69-	
1404	Professor		78-	

Ved innplassering på kode 1011 Førsteamanuensis og kode 1198 Førstelektor bortfaller doktorgradstillegg.

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor og som 1352 Postdoktor kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. 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: Kode 1404 Professor for faglig lederskap kan kun benyttes etter godkjenning fra KDD.

#### 17.515 UTDANNINGSSTILLINGER

1018	Vitenskapelig assistent	Lang	32-	
1017	Stipendiat	1)	54-	
1476	Spesialistkandidat	1)	54-	
1019	Vitenskapelig assistent		35-	
1020	Vitenskapelig assistent		42-	
1378	Stipendiat		49-	

1) Merknad: Ved tilsetning som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ltr. 54, LR20 alt. 10, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskrivningsregler Godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen. Den fiktive tjenesteansienniteten faller bort ved overgang til annen stilling.

#### 17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1200	Førstebibliotekar	Kort	61-	
1199	Universitetsbibliotekar	Lang	55-	

Merknad: Ved tilsetning i stilling som 1200 Førstebibliotekar kommer godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3-1-2 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke til anvendelse. Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen.

#### BARNE- OG FAMILIEVERN

##### 18.385 DIVERSE STILLINGER

1484	Assistent	Lang	22-	
1486	Miljøarbeider	Lang	24-	
1489	Miljøterapeut	Lang	39-	2
1488	Miljøterapeut	Lang	37-	
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang	49-	2
1487	Miljøarbeider		36-	
1491	Ass. Leder		41-	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut		46-	
1493	Leder		47-	

##### 18.386 KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER

1494	Sosionom	Lang	40-	2
1495	Barnevernspedagog	Lang	39-	2
1508	Vernepleier	Lang	40-	2

AW  
P  
AT  
KHH  
BE

## LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER 2022-2024

1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang	51-	2
1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang	48-	2
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang	48-	2

## 21.203 PSYKOLOG

0794	Psykolog		51-	
1304	Psykolog med godkjent spesialitet		58-	
0795	Spesialpsykolog		59-	
0796	Sjefpsykolog		61-	

KHH  
 AUS  
 AIT  
 [Signature]



## Vedlegg 4 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 ivaretatt 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 overenskomstområder.

**6. Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon**

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

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

aw  
K4H  
R  
AT



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

Utdanning i tråd med virksomhetens behov skal dekkes av den enkelte virksomhet. Utdanning som bygger på lov om rett til utdanningspermisjon må finansieres på annen måte, f. eks. gjennom Statens Lånekasse.

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

#### *Utdanning til annet fagområde*

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

Etter- og videreutdanningen innen samme fagområde, men ut over virksomhetens behov. Ansvar for finansiering av livsopphold under permisjon for denne gruppen er uavklart.

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

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

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

## 7. Tiltaksplan

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

Ces  
A  
KHH  
AIT  
B

**VEDLEGG 5 LOKALE FORHANDLINGER****1. Forhandlingsbestemmelser**

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

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

**2. Forhandlingssted**

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

**3. Parter**

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

**4. Drøftingsmøte**

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

- Evt. føringer sentralt
- Prioriteringer i hht lokal lønnspolitikk
- Fremlagt pott fra arbeidsgiver
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
- Fremdrift for forhandlingene
- Hvem som omfattes av forhandlingene – herunder forholdet til uorganiserte
- Informasjon av resultater

Det skrives protokoll fra møtet.

**5. Lønnspolitikk**

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

**6. Protokoll**

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

**7. Beregning av pott**

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

KHH R AW  
 AW  
 JS

**B. Tvist**

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

AM  
e ATT  
KHH  
BE

**VEDLEGG 6 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.nvaafp.no](http://www.nvaafp.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.

KIH  
 CUB  
 ATT  
 [Signature]

## 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 pensjonsgivende 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 pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyaafp.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 pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntekstpensjon 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

cus  
AIT  
KHH  
JR

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.

KHH  
AW  
AT  
RE a



## VEDLEGG 7 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 tariffoppliktelse 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](http://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 inntråd 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.

aw

AIT

KHH

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](http://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

KHH

as  
AIT  
R R

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

CS

ATT

KHH

## TILLEGG TIL HOVEDAVTALEN (DEL I)

### KAP. 1 ARBEIDSMILJØUTVALG

#### 1.1 Innledning

I virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 20 arbeidstakere skal, dersom en av partene krever 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 gjenstand for drøfting.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-5 og 7-5.

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 om 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.

aws  
ATT  
KHH ER

*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 nr 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 avstemming***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.

ans

AD

KHH

ER

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.

AW  
AIT  
KHH  R



## 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 Lokal avtale

Dersom det i lokal avtale avtales at arbeidstakernes representant ikke har stemmerett, skal han/ hun alltid ha møteplikt, tale- og forslagsrett.

### 2.3 Ansattes representant

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

Det er virksomheter som er så store at det ikke er naturlig med 1 styrerepresentant. Spørsmålet om 2 styrerepresentanter henvises til lokal avtale.

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

### 2.4 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.

### 2.5 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 avgi 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.

## 2.6 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.

## 2.7 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.

MS  
AT  
K+H  
R

### KAP. 3 TJENESTEFRI M.V.

#### 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

- a) Deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger på VIRKE-området
- b) 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
  - tillitsvalgtoppplæring/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 pga. 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.

AW  
AT  
KHH  
R

## KAP. 4 PERSONALPOLITISKE RETNINGSLINJER

### 4.1 Samarbeid

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

### 4.2 Omstilling m.v. 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 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.

KHH  
GWS  
RE  
ATT  
R

**KAP. 5 PERMITTERING**

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

CVS

ATT

KHH

TRP