# PROTOKOLL

År 2026, den 7. - 8. september ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende hovedoppgjøret 2026 for Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten

Til stede:

| | |
|---|---|
| **Fra Hovedorganisasjonen Virke:** | Ann Torunn Tallaksen<br>Lena Folkedal<br>Frode Strøm<br>Atle Sørensen<br>Ragnhild Katrine Lien<br>Mona Charlotte Sjødal<br>Bjørg Melbø Ratvik<br>Trond Teisberg<br>Vilde Ystmark<br>Camilla Forgaard Rukin<br>Carl Fredrik Riise<br>Gry Haugnes<br>Astrid Flesland<br>Monica Ahlsen Egeberg |
| **Fra arbeidstakerorganisasjonene:** | |
| Akademikerforbundet | Martin Ølander<br>Petter Sommervold (e.f.) |
| Creo | Tore Walmsnæss |
| Delta | Sveinung Berger<br>Elin Lundby |
| Den norske legeforening | Frode Solberg<br>Karoline Ramdal |
| Econa | Wencke Sartori Eide (e.f.) |
| Fagforbundet | Hanne Kolby<br>Rune Mathiassen<br>Trine Schønberg<br>Kristin Bakker |
| FO (Fellesorganisasjonen) | Ole Henrik Kråkenes<br>Arild Sverstad Haug |
| Forskerforbundet | Petter Sommervold |
| Lederne | Sindre Dahl Christensen<br>Wencke Sartori Eide (e.f.) |
| NITO | Ole Jacob Støle |
| Norges Juristforbund | Anne Grethe Strande Bråthen |

| | |
|---|---|
| Norsk Ergoterapeutforbund | Kamilla Lemb Herbjørnsen |
| Norsk Fysioterapeutforbund | Stine Malerød |
| Norsk Logopedforbund | Kari-Anne Rogstad |
| Norsk psykologforening | Wencke Sartori Eide |
| Norsk Radiografforbund | Ole Andre Gjerde |
| Norsk Sykepleierforbund | Eirik Rikardsen |
| | Trude Hansen |
| | Kjell Magne Mørk |
| | Maria Schilvold |
| Parat | Sveinung Berger (e.f.) |
| Samfunnsviterne | Wencke Sartori Eide (e.f.) |
| Spir | Eldbjørg Leinebø Ekre |
| Tekna | Wencke Sartori Eide (e.f.) |
| Unio | Andrea Mandt |
| Utdanningsforbundet | Chris Gøran Holstad |
| | Andreas Melberg |
| | Eirik Rikardsen (e.f.) |

**Det er ført forhandlinger for Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten med parter:**

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Den norske Legeforening, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Parat, Samfunnsviterne, Spir, Tekna og Utdanningsforbundet.

**Etter forhandlinger er partene enige om følgende:**

## 1. ØKONOMI

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

**a) Generelle tillegg**

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg slik:

- Arbeidstakere i stillingsgruppe A gis et generelt tillegg på kr. 18.000.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe B1 gis et generelt tillegg på kr. 19.000.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe B2 gis et generelt tillegg på kr. 19.000.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe C gis et generelt tillegg på 3,4 %.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på 3,4 %.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.4 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg på 3,4 %.

b) **Fagarbeidere med tilleggsutdanning**

Partene viser til at det i 2020-oppgjøret ble avtalt følgende, jf. HUK-protokollen datert 1. desember 2020, kap. IV, pkt. 1.1, bokstav c):

> *Med virkning fra 1. mai 2021 skal det 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 Minstelønnen 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 skulle beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021. Det vises til HUK-protokollen datert 15. september 2021, kap. II, pkt. 1.3, bokstav a).

Med virkning fra 1. januar 2023 ble tilleggene også gjort gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, skulle komme til fradrag. Det vises til HUK-protokollen datert 15. september 2022, kap. I, pkt. 1.1 bokstav b).

Med virkning fra 1. juni 2026 endres satsene som følger:

> *Tillegget skal minimum utgjøre kr ~~20.000~~ 25.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr ~~10.000~~ 12.500 for 30 fagskole- eller studiepoeng.*

Kostnader knyttet til endring av tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene, jf. pkt. 1.4, bokstav a) nedenfor.

Ordningen skal innarbeides i den lokale lønnspolitikken.

1.2 **For medlemmer i Unio-forbund gjelder følgende:**

a) **Til medlemmer i Norsk Sykepleierforbund**

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg slik:

- Arbeidstakere i stillingsgruppe C gis et generelt tillegg på 3,4 %.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på 3,4 %.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.4 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg på 3,4 %.

b) **Til medlemmer i Norsk Ergoterapeutforbund**

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg slik:

- Arbeidstakere i stillingsgruppe C gis et generelt tillegg på 3,5 %.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på 3,5 %.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.4 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg på 3,5 %.

c) **Til medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund**

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg slik:

- Arbeidstakere i stillingsgruppe C gis et generelt tillegg på 3,4 %.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på 3,4 %.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.4 gis med virkning fra 1. mai 2026 et generelt tillegg på 3,8 %.

d) **Til medlemmer i Utdanningsforbundet**

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis med virkning fra 1. januar 2026 et generelt tillegg slik:

- Arbeidstakere i stillingsgruppe C gis et generelt tillegg på 3,5 %.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på 3,5 %.

Arbeidstakere som er ansatt i stilling som barnehagelærer (stillingsgruppe C) med ansiennitet på 10 år eller mer, gis et ytterligere tillegg på kr. 4.000.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.4 gis med virkning fra 1. januar 2026 et generelt tillegg på 3,4 %.

e) **Til medlemmer i øvrige Unio-forbund**

Arbeidstakere som er medlem i øvrige forbund tilsluttet Unio og som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 og 2.1.4, skal sikres tillegg gjennom lokale forhandlinger.

Tilleggene er inkludert i nye minstelønnssatser, jf. pkt. 1.3 under.

Virkningstidspunkt for tilleggene avtales mellom de lokale parter.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

## 1.3 Ny minstelønnstabell

Overenskomstens kap. 2, pkt. 2.1.2 Minstelønnssatser endres til:

| Lønns kategori | Stillingsgruppe | 0 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | Stillinger uten særskilt krav om utdanning | 428.400 | 433.400 | 438.400 | 444.400 | 490.400 | 518.400 |
| B1 | Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning | 471.000 | 476.000 | 482.000 | 489.000 | 550.000 | 563.000 |
| B2 | Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell | 471.000 | 476.000 | 482.000 | 489.000 | 550.000 | 563.000 |
| C | Stillinger hvor det kreves 3-årig høyskoleutdanning | 522.000 | 539.000 | 543.000 | 567.000 | 629.000 | |
| D | Stillinger hvor det kreves 3-årig høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning | 574.000 | 598.000 | 609.000 | 637.000 | 718.000 | |

Virkningstidspunkt for de nye minstelønnssatsene er:

| Dato: | For medlemmer i følgende fagforeninger: |
|---|---|
| 1. januar 2026 | Utdanningsforbundet |
| 1. mai 2026 | LO-forbund<br>YS-forbund<br>Norsk Sykepleierforbund<br>Norsk Ergoterapeutforbund<br>Norsk Fysioterapeutforbund |

De generelle tilleggene, jf. Pkt. 1.1 a) og 1.2 a) – d), er inkludert i nye minstelønnssatser.

Nye minstelønnssatser gjelder for alle ansatte 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 gjennomføres lokale forhandlinger for arbeidstakere som er ansatt i stillinger i kap. 2, pkt. 2.1.3 og 2.1.4 i henhold til bokstavene a) – e) nedenfor.

Se også pkt. 1.2, bokstav e) over.

a) **Til medlemmer i LO- og YS-forbund**

Det avsettes en pott på 1,03 % av lønnsmassen med virkning fra 1. juni 2026 (årslønnseffekt 0,60 %).

De lokale partene skal vurdere om det har oppstått utilsiktede skjevheter og søke å rette opp i slike skjevheter i de lokale forhandlingene.

Kostnader knyttet til endring av tillegg for fagarbeider med tilleggsutdanning, jf. pkt. 1.1, bokstav b) over, beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene og gis fra samme dato, dvs. 1. juni 2026.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

b) **Til medlemmer i Norsk Sykepleierforbund**

Det avsettes en pott på 1,35 % av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2026 (årslønnseffekt 0,90 %).

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

c) **Til medlemmer i Norsk Ergoterapeutforbund**

Det avsettes en pott på 1,43 % av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2026 (årslønnseffekt 0,95 %).

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

d) **Til medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund**

Det avsettes en pott på 1,08 % av lønnsmassen med virkning fra 1. juni 2026 (årslønnseffekt 0,63 %).

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

e) **Til medlemmer i Utdanningsforbundet**

Det avsettes en pott på 0,86 % av lønnsmassen med virkning fra 1. januar 2026 (årslønnseffekt 0,86 %).

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

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

Gjelder ansatte med stilling i kap. 2, pkt.2.2.1.

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

Forhandlingene skal være gjennomført innen 15. november 2026.

## 2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

### 2.1 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.*

*Merknad:*
*De lokale parter oppfordres til å ha dialog om gjennomføringen av ammefri.*

### 2.2 Kap. 2 Lønnsbestemmelser, pkt. 2.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt minstelønnssystem, pkt. 2.1.1 Innledende bestemmelser

Nytt fjerde ledd:

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

### 2.3 Kap. 2 Lønnsbestemmelser, pkt. 2.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt minstelønnssystem, pkt. 2.1.3 Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatte minstelønnssatser

Endres slik (ny stillingsbenevnelse inntas):

| Lønns-kategori | Stillingsbenevnelse | Kommentarer |
|---|---|---|
| D | Miljøterapeut med spesialisering | 4-årig universitets-/høyskoleutdanning |
| ~~C~~ | ~~Avdelingssykepleier~~ | |

### 2.4 Kap. 2 Lønnsbestemmelser, pkt. 2.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt minstelønnssystem, pkt. 2.1.4 Lederstillinger

Endres slik (flyttes hit fra 2.13):

| Stillingsbenevnelse |
|---|
| Avdelingssykepleier |

**2.5 Kap. 2 Lønnsbestemmelser, pkt. 2.2 Stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering, pkt. 2.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt**

Endres slik (ny stillingsbenevnelse inntas):

| Stillingsbenevnelse |
| --- |
| Logoped |

**2.6 Kap. 2 Lønnsbestemmelser, pkt. 2.6 Innbetaling og satser for felles OU-fond på HUK-området**

Endres slik:

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

Virkningstidspunktet for endringen er 1. januar 2027.

**2.7 Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.1 Lønnspolitikk**

Endres slik:

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

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

*Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.*

*Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.*

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

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

*Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:*

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

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

## 2.8 Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, nytt pkt 3.7 Livsfasepolitikk

Nytt punkt:

*3.7 Livsfasepolitikk*

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

*Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte.*

*Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.*

*Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om bruk av tiltak/virkemidler.*

## 2.9 Kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

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

*Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske 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 ~~2025~~ 2027.*

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

## 2.10 Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2 Definisjoner

Endres slik:

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

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

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

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

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

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

**2.11 Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.3.1 Lønn i læretiden**

Første ledd endres slik:

*Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider, eksklusive tillegg. Lønn til praksisbrevkandidat og lærekandidater, se pkt. 5.4.*

**2.12 Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.3.3 Fag som ikke følger hovedmodellen**

Nytt siste ledd:

*Ved modulbasert opplæring justeres totalramme for lønn etter 5.3.2 og 5.3.3 ut ifra avtalt læretid.*

**2.13 Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.4 Lønn lærekandidater**

Endres slik:

*5.4 Lønn praksisbrevkandidat og lærekandidater*

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

## 3. TIL PROTOKOLLEN

**3.1 Forsikret tjenestepensjon Virke**

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

**3.2 Samarbeidsforum om pensjon**

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

## 3.3 Utvalg om lokale forhandlingsbestemmelser

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

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

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

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2028.

## 3.4 Utvalg om stillingsbenevnelser

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

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

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2028.

## 3.5 Pleiepenger

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

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

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

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

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

### 3.6 OU

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

### 3.7 AFP

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

### 3.8 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.

### 3.9 Kompetanseutvikling

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i virksomheten. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetenes 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.

### 3.10 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.

### 3.11 Pasientrettede tiltak

Partene ser viktigheten av at partene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattgrupper. 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.

### 3.12

Partene er i årets oppgjør enige om at glidning er hensyntatt i beregning av årslønnsvekstrammen.

## 4. GJENNOMFØRING

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

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid og særskilt arbeidstid, eller andre uregelmessige tillegg, for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen, dvs. 29. september 2026.

## 5. SVARFRIST/VEDTAKELSE OG EVENTUELL GJENOPPTAKELSE AV FORHANDLINGENE

Svarfrist settes til tirsdag 29. september 2026 kl. 12.00.

Dersom resultatene i korresponderende område (Spekter område 10) endres i forhold til det som ble avtalt i A2-protokoll av 12. mai 2026 mellom Spekter og LO-forbund, kan hver av partene, LO-forbundene og Virke, kreve forhandlingene gjenopptatt.

Dersom LO-forbundene og Virke gjenopptar forhandlingene, kan også de andre partene kreve forhandlingene gjenopptatt.

Oslo, 8. september 2026

Hovedorganisasjonen Virke

Akademikerforbundet

Creo

Delta

Den norske legeforening

Econa

Fagforbundet

FO (Fellesorganisasjonen)

Forskerforbundet

Lederne

NITO

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk psykologforening

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Parat

Samfunnsviterne

Spir

Tekna

Utdanningsforbundet

## PROTOKOLLTILFØRSLER

**Ensidig protokolltilførsel fra alle partene på arbeidstakersiden**

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

**Ensidig protokolltilførsel fra Virke**

**Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte**

Virke deler ikke den rettsoppfatningen som arbeidstakersiden beskriver.

# VEDLEGG 1: FORSIKRET TJENESTEPENSJON VIRKE

*(Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstreking. Ny tekst: rød skrift.)*

***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).*

## 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, *og overgang mellom garantert regulering av pensjonsbeholdningen og investeringsvalg*

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

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

1. Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det gjennomføres grundige lokale prosesser med virksomhetens tillitsvalgte og slik at ansatte sikres medbestemmelse.

2. Den lokale prosessen skal starte med:
   a. gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og de forhold som ligger til grunn for vurdering av endring.
   b. gjennomgang av egenskapene ved ~~de to~~ 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 av pensjonsløsning. Der det konstateres vesentlige enkeltstående og individuelle tap, bør kompensasjon vurderes.

6. Dersom det oppstår uenighet om ovenstående prosedyre er fulgt, må dette protokolleres og saken bringes inn for de sentrale parter for behandling. Siktemålet med en slik behandling er å få ryddet opp i uenigheter og sikre en fortsatt god prosess lokalt.

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

## 3. Vilkår ved endring *fra offentlig tjenestepensjon til Forsikret tjenestepensjon Virke* ~~etablering og overgang til pensjonsordningen~~

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

1. For virksomheter som er tariffbundet på overenskomsten og har offentlig lik pensjonsordning i henhold til overenskomstens pensjonsbestemmelses første eller andre ledd, jfr. overenskomstens Kap. 4 Pensjon:
   a) Lukking av eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 15 år igjen til fylte 67 år. Offentlig AFP og særaldergrenser videreføres i den lukkede ordningen.
   b) Forsikret 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. Regulering av pensjonsbeholdning.
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).

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

4. Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4,3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av 3. ledd.

5. Privat AFP med tilslutning til Fellesordningen for avtalefestet pensjon, jfr. overenskomstens Vedlegg 5 Avtale om ny AFP-ordning.

5. Uførepensjon
Uføredekning på samme nivå som i offentlig tjenestepensjon.

Fra 1.1.2017 innebærer dette uførepensjon med følgende dekningsnivå:

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

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VEDLEGG 2: SAMARBEIDSFORUM OM PENSJON

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

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

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

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

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

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

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

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