

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-024

UNIO

på den eine side

og

STATEN v/ DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2026 – Statsoppgjeret

Den 7., 26, 27., 28. og 29. mai 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale i Akersgaten 45 under ledelse av riksmeklar Mats Wilhelm Ruland og medmeklar Richard Saue.

Til stades for partane:

Unio:

Steinar Sæther, Roar Fosse, Hilde Gunn Slottemo, Jan Pieter Groenhof, Jorunn Solgaard, Unn Alma Skatvold, Marius Bækkevar, Per Anders Røsjorde, Eirik Bäcklund, Maja Henriette Jensvoll, Gro Lillebø, Mizanur Rahaman, Marianne Hauger, Marianne Thorsen, Hege Munthe, Sara Røddesnes. Hilda Sønsterud, Gun Hafsaas, Andrea Mandt, Nora Sørensen, Lars Kolltveit, Klemet Rønning-Aaby, Jan Olav Bjergene, Steffen Handal.

Staten v/Digitaliserings- og Forvaltningsdepartementet:

Bente J. Kraugerud, Ragnar Ihle Bøhn, Martin Kjellsen, Helene Marie Lassen, Oddbjørn Tønder, Anne Elisabeth Wold Sæther, Ragnhild Indreeide, Stine Karlsen, Jørn Handal, André Löfkrantz, Kim Kvaale, Ingvild Sahl, Thomas Strandberg, Morten Petter Johansen, Sigrid Russwurm.

Det vart framlagd:

1. Melding om brot i forhandlingane mellom partane, motteke 30. april 2026
2. Unios krav om at meklinga blir avslutta, datert 20. mai 2026.
3. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og sær møter.

Riksmeklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge partar tilrådte forslaget og vil sørgja for relevant saksgang vidare. Svarfrist vart sett til 22.06.2026 kl. 12:00.

Meklinga vart avslutta kl. 11:20.


Mats Wilhelm Ruland

Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2026 - 30. april 2028 for Unio

med endringer pr. 1. mai 2026 og lønnsplanhefte 58.

Endringer er merket med **fet** tekst.

1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.1 Parter

Hovedtariffavtalen er inngått mellom staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet på den ene side og **Unio** på den annen side.

1.1.2 Omfang

1. Hovedtariffavtalen omfatter enhver arbeidstaker som går inn under tjenestetvistloven dersom ikke annet er avtalt.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter hovedtariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse. Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten har likevel samlet sett ikke bedre rettigheter etter hovedtariffavtalen enn ansatte i heltidsstilling.
3. Lærlinger omfattes av hovedtariffavtalen og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt (jf. særavtale for lærlinger og lærekandidater).

1.1.3 Stillinger utenfor hovedtariffavtalen

Stillinger som partene har tatt ut av hovedtariffavtalen, får sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt administrativt.

1.1.4 Ekstraervert

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

1.2 Stillingsplassering

1.2.1 Lønnsstige

Lønnsstige, se vedlegg 1.

1.2.2 Lønnsplaner

- a) Gjennomgående, se vedlegg 1.

- b) Departementsområder, se vedlegg 1.

1.3 Endringer i perioden

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i hovedtariffavtalen i avtaleperioden.

1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

- a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.
- b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.
- c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2027.

2 Lokale bestemmelser

2.1 Parter

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse.

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

For virksomheter merket "øvrige" er arbeidsgiver på det enkelte forhandlingssted og forhandlingsberettigede organisasjoner på forbundsnivå parter i forhandlingene, med mindre disse partene blir enige om noe annet.

De forhandlingsberettigede organisasjonene skal som hovedregel være representert av tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Arbeidsgiver på forhandlingsstedet bør ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.

Arbeidsgiverrepresentanter og representanter for de forhandlingsberettigede organisasjonene sentralt har rett til å bistå i forhandlingene. Partene er enige i at dette bør skje unntaksvis, og at øvrige parter da skal varsles.

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.

Partene bør sammen, og hver for seg, sørge for god opplæring i hovedtariffavtalen.

2.2 Forhandlingssteder

DFD avgjør etter drøftinger med hovedsammenslutningene hvor forhandlingene i departementsområdene skal føres. Forhandlingssted drøftes før forhandlingene om ny hovedtariffavtale er avsluttet. Forhandlingene skal for tariffperioden føres slik vedlegg 2 viser.

Arbeidsgiver på forhandlingsstedet i vedlegg 2 kan delegere forhandlingene etter drøfting med tillitsvalgte på forhandlingsstedet¹. Drøfting må skje i god tid før forhandlingene starter.

Dersom det i tariffperioden skjer organisatoriske endringer som gjør det vanskelig å gjennomføre lokale forhandlinger ved de forhandlingssteder som er fastsatt i vedlegg 2, avgjør DFD hvor disse forhandlingene skal føres i tariffperioden etter forutgående drøftinger med hovedsammenslutningene.

2.3 Lokal lønnspolitikk

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale parter har en omforent lønnspolitikk om hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, **herunder bruk av de lokale forhandlingshjemplene og rutiner for bruk av disse. Lønnspolitikken skal utformes av den lokale arbeidsgiver og de berørte tjenestemannsorganisasjoner i fellesskap. Dersom partene ikke kommer fram til enighet, kan ikke de tillitsvalgte kreve voldgift – og arbeidsgiver kan ikke bruke sin styringsrett.** I den lokale lønnspolitikken brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i lønnsplanheftet. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte. I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk **etablerer partene ved behov minstelønnsnivåer for stillinger.**

Det enkelte departement/virksomhet utarbeider med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett en personalpolitikk der lønnspolitikken inngår som en innarbeidet del. Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid og **angir mulige karriereveier i virksomheten. Lønnspolitikken skal ivareta likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon.**

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

Det skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og eventuelle forskjeller skal kartlegges.

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

2.4 Virkeområde

Under lokale forhandlinger kan partene ikke avtale lønns- og arbeidsvilkår mv. som har automatisk virkning utover eget forhandlingssted jf. pkt. 2.2.

¹ Det kan delegeres til nivå/enhet som er driftsenhet under forhandlingsstedet etter hovedavtalen § 4 nr. 3: "Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter/distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten."

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.1 Årlige forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, dersom en av følgende betingelser er oppfylt:

- a) Det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger. DFD beregner avsetningen til det enkelte forhandlingssted angitt i vedlegg 2. Avsetningen fordeles forholdsmessig etter årslønsmassen, med mindre annet er avtalt mellom DFD og **Unio**.
- b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Med virkning fra **1. mai 2026** er DFD og **Unio** enige om at det lokalt forhandles innenfor en ramme på **2,70 %** pr. dato av lønsmassen.

Forhandlingene skal være avsluttet **innen 31. oktober 2026**.

Dersom forhandlingene er delegert, avtaler partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2, størrelsen på avsetningen. Oppnås det ikke enighet, fordeles avsetningen forholdsmessig etter årslønsmassen. Det settes opp protokoll fra møtet.

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønsmessig:

- a) **Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7.**
- b) **Arbeidstakere som har permisjon med lønn.**
- c) **Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5.**
- d) **Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil én måneds varighet.**

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Fagdepartementet eller virksomhetens styre fastsetter lønnsendring for virksomhetens øverste leder.

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå fastsettes av øverste leder i virksomheten etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Lønnsendringene betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt avsatte midler, jf. pkt. 2.5.1 bokstav a.

Den lokale lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

Lønnsregulering kan bare foretas i tilknytning til lokale forhandlinger etter pkt. 2.5.1, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.5.3 er til stede.

2.5.3 Særlige grunnlag

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:
 - a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

Merknad:
Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.
 - b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for **planlagte tiltak eller vurderer effekten av tiltak som allerede er gjennomført. Arbeidsgiver definerer etter drøfting størrelsen på avsetningen.** Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.
 - c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.
2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det **gis** tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere
 - **når det er vansker med å beholde eller rekruttere spesielt kvalifisert arbeidskraft,**
 - **når det er gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.**Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Generelt tillegg.
- b) Gruppetillegg.
- c) Individuelle tillegg.
- d) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning.
- e) Endret stillingskode.
- f) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende.
- g) Opprette og endre særavtaler.

Virkemidlene i bokstav a) til c) kan være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

1. Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen.
2. Ved lønns plassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse. Dette gjøres etter **en egen samtale** med den ansatte.

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

2.5.6 Lønnsvurdering etter permisjon uten lønn

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte.

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

2.6 Forhandlingsregler

2.6.1 Krav

Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig til det enkelte forhandlingssted. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

2.6.2 Frist

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

2.6.3 Gjennomføring av årlige lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Før årlige lokale forhandlinger skal det avholdes et forberedende møte mellom partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.

Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også at lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt. Partene må snakke sammen om blant annet:

- **Partene skal gjennomgå forhandlingsgrunnlaget, den samlede avsetning til forhandlingsstedet, herunder fordeling til ev. delegerte forhandlingssteder, hensynet til likestilling/likelønn mv., herunder resultatene fra likelønnskartleggingen.**

- Partene skal diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg.
- Partene skal avtale kravfrist og en møteplan for gjennomføring. Det skal også avtales når evalueringen etter 2.6.6 skal gjennomføres.
- Det skal føres referat fra det forberedende møtet.
- Der forhandlingene er delegert, må disse partene gjennomføre et tilsvarende forberedende møte etter at de har mottatt referat fra det forberedende møte og protokoll som viser avsetning, fra forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2.
- Partene på forhandlingsstedet skal vurdere om tillitsvalgte på det nivået forhandlingene finner sted skal løftes ut.
- Før forhandlingene må de lokale parter derfor avklare hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene. Statistikkene kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske lønnsdata, som er nødvendig for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

De lokale partene oppfordres til å bli enige om en prosess for lokale forhandlinger som passer virksomheten. Dersom de lokale partene ikke blir enige, er DFD og hovedsammenslutningene enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte:

1. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver, og tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
2. Kravene utveksles samtidig dersom en av partene krever det.
3. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
4. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale partenes felles lønnspolitiske plattform.
5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav og tilbud, samt tilkjenne sitt syn på de fremsatte krav.
6. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
7. De lønsmessige tilleggene gis som generelle tillegg, gruppetillegg og/eller individuelle tillegg, jf. pkt. 2.5.4.

Dersom de lokale partene mener at forhandlingene ikke vil føre frem innen fristens utløp på grunn av uenighet om reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger, kan de informere det sentrale leddet i de forhandlingsberettigede organisasjonene. DFD og hovedsammenslutningene kan ved behov bistå med hvordan reglene for gjennomføring av lokale forhandlinger skal forstås.

2.6.4 Utsettelse og avslutning

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt, slik tjenestetvistloven fastsetter, må utsettelsen avtales mellom partene. Er det gått 14 dager etter at reelle forhandlinger er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene avsluttet en uke etter at slike krav er fremsatt.

2.6.5 Protokoll

Det føres protokoll fra forhandlingsmøtene der forhandlingene gjennomføres, jf. tjenestetvistloven § 9. Dersom forhandlingene er delegert jf. pkt. 2.2, skal protokollen sendes til partene på overordnet forhandlingssted til orientering.

2.6.6 Evalueringsmøte

Kort tid etter at de lokale forhandlingene etter HTA pkt. 2.5.1. er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger. **Evalueringen inkluderer både forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 og HTA pkt. 2.5.3.**

2.7 Tvist

2.7.1 Delegerte forhandlinger etter pkt. 2.5.1 og 2.5.3 nr. 1

Uenighet på delegert nivå avgjøres av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2. Saken må fremmes innen 14 dager etter at forhandlingene på delegert nivå er avsluttet.

Partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 må behandle saken innen 14 dager, med mindre de blir enige om noe annet.

2.7.2 Statens lønnsutvalg

Ved forhandlinger om endring av lønns plassering etter pkt. 2.5.1 og ved forhandlinger på særlig grunnlag etter pkt. 2.5.3 nr. 1, kan hver av partene på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 bringe saken inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

Varsel om at saken bringes inn for Statens lønnsutvalg må gis de øvrige parter på forhandlingsstedet angitt i vedlegg 2 senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet. Før saken eventuelt bringes inn for Statens lønnsutvalg, skal **DFD og hovedsammen- slutningene** orienteres om tvistens **innhold** før stevning tas ut, slik at de får anledning til å **bistå med klargjøring av tvistes spørsmålet og uttale seg ved behov.**

Stevning sendes Statens lønnsutvalg innen 3 uker etter at varslingsfrist som nevnt i annet ledd er utløpt.

For saker som først er behandlet etter pkt. 2.7.1 er varselfristen 1 uke, og frist for å inngi stevning 2 uker.

Avtaleresultatet mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før Statens lønnsutvalgs kjennelse foreligger.

Statens lønnsutvalg kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

2.7.3 Særavtaler

Twist om opprettelse og endring av særavtale kan hver av partene bringe inn for særskilt nemnd eller Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

2.7.4 Rettstvist

Før en eventuell rettstvist, jf. tjenestetvistloven § 20 nr. 1, om lokale særavtaler bringes inn for Arbeidsretten etter tjenestetvistloven § 24 første ledd, skal DFD og hovedsammenslutningene orienteres om tvisten før stevning tas ut, slik at de får anledning til å uttale seg.

3 Fellesbestemmelsene

§ 1 Generelt

1. Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningene er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.
2. Arbeidstakere kan ikke motta kommunale, fylkeskommunale eller private tillegg i sin stilling med mindre Stortinget eller den det bemyndiger gir sitt samtykke.

§ 2 Definisjoner

1. Årslønn er individuelt avtalt lønn **og faste månedlige tillegg**, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom DFD og hovedsammenslutningene. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.
2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Begrepene virksomhet og driftsenhet defineres som i hovedavtalen § 4 nr. 2 og 3.
5. Begrepet ektefelle er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.
6. Som samboere regnes
 - to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i folkeregisteret framgår at de 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 yrkesskadeforsikringsloven. DFD kan i helt spesielle tilfeller gjøre unntak fra vilkårene.

7. Med deltidsansatt forstås:
Arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en

gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler, som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

§ 3 Lønnsfastsettelse

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt 2.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder muligheten til å bruke arbeidstitler. Årslønnen skal avtales individuelt ved ansettelse der **stillingens innhold, ansvar, utdanning og relevant erfaring** inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

§ 4 Lønnsstiger

Lønnsplanheftet viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige.

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

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

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

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

§ 5 Lønnssamtale

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

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

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten.

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

1. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og lignende.
3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for statstjenesten med inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.

DFD kan bestemme at også annet fravær regnes med i stillingsansienniteten.

§ 7 Arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene.

2. Dersom det av hensyn til tjenesten anses nødvendig å forskyve arbeidstiden utover 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.

Se for øvrig **departementets kommentarer til HTA § 7 note x.**

3. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, gjennomføres slik: For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

For den alminnelige arbeidstid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

4. Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette er fastsatt i særavtale mellom DFD og hovedsammenslutningene.
5. Deltidsarbeid kan gjennomføres etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.
6. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, 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 pr. 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 utover den alminnelige arbeidstid kan gis som:
 - a) Enkeltfridager.
 - b) Sammenhengende fridager.

c) Sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie.

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

8. Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges DFD og hovedsammenslutningene til godkjenning før ordningene trer i kraft.

Slike forsøksordninger kan avtales både for grupper av arbeidstakere og for enkeltpersoner.

9. 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, for eksempel i tilfelle hvor det er behov for ikke-periodiske arbeidsplaner/tjenesteplaner eller ved mer ujevn bruk av nattarbeid.

Ansatte som arbeider skift/turnus skal i arbeidstidsplanleggingen sikres forutsigbarhet for når de skal ha fri i helger og når de har 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. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
 - d) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
 - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.
Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

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

§ 9 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. 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 **dersom ikke slik betalingsmåte er umulig, eller svært belastende for arbeidstaker eller arbeidsgiver.**
3. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
4. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
5. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.
7. 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. Det samme gjelder i de tilfeller der både arbeidsoppgaver og arbeidstaker som følge av omorganisering overføres til annen virksomhet.
2. Arbeidstaker som på grunn av omorganisering går over i lavere stilling i annen virksomhet, kan beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning dersom avgivende og/eller mottakende virksomhet vil betale lønnsdifferansen.
3. Arbeidstaker som går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan etter avtale beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
4. 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. **Det samme gjelder for den som må gå over i lavere lønnet stilling på grunn av dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene.** For stillinger på stige omfatter dette de til enhver tid gjeldende opprykksbestemmelser.

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidstilling kombinert med delvis ytelse etter folketrygdloven og/eller uførepensjon etter lov om Statens pensjonskasse, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. **Det samme gjelder for den som må gå over i lavere lønnet stilling på grunn av dokumenterte helsemessige årsaker som er knyttet til krav i stillingen eller ansettelsesvilkårene.**

Differansen mellom uføreytelse/pensjon 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.

5. 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.
6. Deltidsansatte 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, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade

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

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

2. En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid og beholder sin lønn etter nr. 1, dog ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.
3. Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønnen som utbetales.
4. 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.
5. I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn allerede er utbetalt, kan staten 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 Stedfortredertjeneste

1. Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter. **Om arbeidstakeren overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde bør avklares på forhånd.**
2. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren lønnen til den man tjenestegjør for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.

3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.
4. Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i virksomhetens lokale lønnspolitikk.
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 arbeidsdager). Utbetalingen er uavhengig av antall oppmøter.

§ 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 den alminnelige 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. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
4. Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret 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.
5. Deltidsansatte godtgjøres med ordinær timelønn for pålagt arbeid utover den fastsatte deltid. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. 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. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

§ 14 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode (ukefriday) på minst 36 timer i løpet av en uke, 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 DFD og hovedsammenslutningene til godkjenning.
4. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf. § 13 nr. 3.

Pålagt overtidarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13 nr. 2.

Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 13 nr. 5 er oppfylt.

5. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får en ny turnusfridag. Dagsverket regnes med i turnus.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 7,5 timer.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 16. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. § 16), ytes ingen godtgjørelse.

Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 16 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer natttjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr **40,00** pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **84,00** pr. 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 tidberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr **19,00** pr. løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr **32,00** pr. løpende time.

6. Arbeidstakere utbetales kr **320,00** pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. 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 lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere 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.
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 arbeidede timer på nevnte dager.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.
Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 15 nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere 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.
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 tredje ledd regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd 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 § 15 nr. 5 pr. løpende time.

4. Partene lokalt avtaler om den beregnede tid kan tas ut som timelønn tillagt 50 % eller 100 % avhengig av tidspunktet for når i døgnet beredskapsvakten utføres, eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvor forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer.
5. De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.
6. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 13.

Det avtales lokalt hvordan det aktive arbeidet skal dokumenteres.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid og som har tiltrådt tjenesten, har rett til full lønn under sykdom etter reglene i § 11, i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager kommer i tillegg. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til 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. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
3. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan benyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.
4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle 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 svangerskapsperger eller foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.

2. Adopsjonspermisjon med lønn.
Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 11 i permisjonstiden.
3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.
Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen 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 i 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 i inntil én time pr. dag. Retten til lønn 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 framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet

1. En arbeidstaker som har omsorg for ett barn til og med 12 år, har rett til inntil 10 dager permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager, inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn og inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, internasjonale operasjoner, egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. For barn under 18 år med kronisk sykdom eller annen nedsatt funksjonsevne utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.
3. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter nr. 1 og 2.
4. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
5. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller barn med nedsatt funksjonsevne, 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. folketrygdloven §§ 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 folketrygdloven §§ 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.

Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til tjenestefri uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til tjenestefri uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2 er opptjent på nytt.

Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan hele eller deler av retten til tjenestefri uten lønn overføres til en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon, skal den del av permisjonsperioden som går utover 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 krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

§ 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i det statlige tariffområdet, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn.

Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

3. For vernepliktig og utskrevet befall skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings lønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full

lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

§ 22 Velferdspermisjoner

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

§ 23 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivsordning

1. Dersom det utbetales erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 23. Dersom erstatningen etterlatte har krav på etter yrkesskadeforsikringsloven er lavere enn ytelsene etter § 23, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.
2. Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):
 - A. Ektefelle, registrert partner eller samboer: 14 G.
 - B. Hvert barn under 25 år: 5 G.
 - C. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i pkt. A, utbetales i tillegg 2 G til hvert barn under 25 år.
 - D. 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. 7, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.
5. Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 2 ovenfor, utbetales 4 G til dødsboet.
6. DFD fastsetter nærmere regler.
7. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i staten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis § 23 nr. 2, 5 og 6.

§ 24 Ytelser ved yrkesskade

1. Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter folketrygdloven § 13-3 «Yrkesskade», § 13-4 «Yrkessykdommer som likestilles med yrkesskade» og § 13-15 «Forholdet til krigspensjonslovgivningen».

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 som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperiode(r) etter § 18 nr. 2.

Fagdepartementet eller den det bemyndiger, 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. 5.

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.

DFD 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 beregnes 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 sykdom ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

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

11. Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 23 og 24 kan ikke overstige 18 G. Begrensningen gjelder ikke hvis § 23 alene gir høyere utbetaling. I slike tilfeller utbetales ytelsene etter § 23.

Deltidsansatte med flere stillingsforhold i staten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling til ansatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

12. I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 24 i fellesbestemmelsene er høyere enn etter yrkesskadeforsikringsloven med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetalingen etter loven.

4 Pensjon

4.1 Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

For arbeidstakere som fratrer med rett til straks begynnende pensjon, skal pensjonen minst svare til en pensjon basert på et pensjonsgrunnlag beregnet etter lov om Statens pensjonskasse kapittel 3, måneden før siste regulering av grunnbeløpet i folketrygden og tillagt denne regulering.

4.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

For ansatte født i 1962 og tidligere gjelder følgende:

Fra og med 1. januar 2011 gjelder følgende bestemmelser:

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere og undervisningspersonalet i stillinger som går inn under lov om Statens pensjonskasse og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten ha hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Deltidsansatte gis rett til å ta ut avtalefestet pensjon etter bestemmelsene i punktet her.

4.2.1 AFP 62 - 67 år

Arbeidstakere i staten og undervisningspersonalet har rett til å fratruke med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år. Pensjonen beregnes etter de regler som framgår av lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på kr 1 700 pr. mnd. som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO/NHO-området. Arbeidstakere som fratruker med AFP tilstås en ytelse slik at ingen får mer enn 70 % av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

Ved fylte 65 år vil pensjonen bli omregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Det særlige kronebeløpet faller bort for pensjoner som beregnes etter pensjonslovens bestemmelser. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i avsnittet ovenfor, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

4.2.2 AFP 65 - 67 år

Arbeidstakere som fratruker med AFP i en alder av 65 eller 66 får pensjonen beregnet etter reglene i pensjonsloven kapittel 5. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er omtalt i pkt. 4.2.1 første ledd, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter pensjonslovens regler.

4.2.3 Avkortningsregler

AFP-pensjonister får redusert pensjonen ved annen inntekt i samsvar med reglene i lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse § 3 bokstav d og tilhørende forskrifter.

4.2.4 Delpensjon

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere med stillingsprosent 60 % eller mer av heltidsstilling ta ut delpensjon slik at arbeidstakeren kan trappe ned sin yrkesaktivitet med inntil 40 % reduksjon i forhold til heltidsstilling (100 %).

4.2.5 Særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrense 65 år og som har benyttet tilbudet om avtalefestet pensjon, fortsetter som AFP-pensjonist fram til 67 år.

4.2.6 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere i staten som ikke er medlemmer av Statens pensjonskasse eller som ikke har 10 års medlemskap i offentlig tjenestepensjonsordning etter fylte 50 år, men som ellers fyller vilkårene for å ta ut AFP etter lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse, får de samme ytelser som de ville ha fått etter denne loven, inkludert AFP-tillegget på kr 1 700 pr. mnd.

4.2.7 Regulering

AFP reguleres på samme måte som tjenestepensjoner i Statens pensjonskasse. Kronebeløpene reguleres ikke som løpende pensjoner.

4.3 Avtalefestet pensjon for personer født i 1963 eller senere

Offentlig tjenstepensjon er lovfestet i staten og er ikke gjenstand for tarifforhandlinger. AFP er derimot regulert i Hovedtariffavtalen kapittel 4.

Personer som er født i 1962 eller tidligere beholder AFP-ordningen i pkt. 4.2. For ansatte som er født i 1963 eller senere gjelder ny AFP-ordning slik den er fastsatt i pkt. 3 om AFP i avtalen inngått mellom Arbeids- og sosialdepartementet og hovedorganisasjonene den 3. mars 2018, med eventuelle endringer i AFP som gjøres i medhold av pkt. 12 i avtalen. Dermed er disse årskullene omfattet av ny AFP-ordning og kan ta ut ny AFP fra og med 2025 når de blir 62 år.

4.4 Variable tillegg

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1962 eller tidligere, er tatt inn som vedlegg nr. 4.

Regler for beregning av variable tillegg til lønn i pensjonsgrunnlaget for personer som er født i 1963 eller senere, er tatt inn som vedlegg nr. 5.

5 Diverse

5.1 Boliglån

Boliglån med sikkerhet ytes fra Statens pensjonskasse med inntil **2,8** mill. kroner. Lånet gis etter regler fastsatt av DFD.

5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)

Retningslinjer for opplærings- og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene (**særavtale om OU-midler**). Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr **500,-** i brutto årslønn pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

5.3 Medbestemmelse, samarbeid og kompetanseutvikling

5.3.1 Medbestemmelse, samarbeidskompetanse og felles opplæring

Statlige virksomheter er avhengige av gode samarbeidsrelasjoner mellom medarbeiderne og ledelsen, og mellom partene sentralt og lokalt. Det innebærer blant annet en felles forståelse av lov- og avtaleverket, særlig om gjennomføring av lokale forhandlinger.

Det avsettes **7** millioner kroner til felles opplærings- og utviklingstiltak for ledelsen og tillitsvalgte. Målsettingen er å styrke medbestemmelse og samarbeidskompetanse.

5.3.2 Kompetanseutvikling

Partene vil legge til rette for økt satsing på kompetanse for å utvikle og effektivisere staten, fremme et godt samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne, og mellom partene i virksomheten, slik at virksomhetene kan tilby attraktive arbeidsplasser.

Målrrettede kompetanseutviklingstiltak og systematisk kunnskapsdeling er nødvendig for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes **20 millioner kroner** for å bidra til:

A. Felles, sentrale forsknings-, utrednings- og kompetansetiltak

B. Søknadsbasert ordning der statlige virksomheter kan søke om kompetansemidler i henhold til sentrale retningslinjer

C. Lederopplæring i partssamarbeid og medbestemmelse

Tiltak partene vil prioritere fastsettes i retningslinjer, jf. punkt 5.3.3.

5.3.3 Retningslinjer for avsetningene

DFD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningene i punkt 5.3.1 og 5.3.2, og kan også i tariffperioden omdisponere midlene mellom disse. Partene evaluerer ordningene.

5.4 Omstilling og effektivisering i staten

Staten vil fortsatt sikre at omstillinger i statlig sektor skjer så smidig og effektivt som mulig, jf. vedlegg 3.

Retningslinjer for omstillingsarbeidet i staten er utarbeidet i samråd med hovedsammenslutningene. Eventuelle endringer av retningslinjene i tariffperioden kan skje etter behov.

Det avsettes 4 millioner kroner til omstillingsarbeid i staten. DFD og hovedsammenslutningene fastsetter retningslinjer for avsetningen og vil i fellesskap evaluere ordningen.

5.5 Kompetansepolitikk

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at ansatte kan vedlikeholde og videreutvikle egen fagkompetanse. Det er sentralt for å beholde og rekruttere kompetente ansatte. Lokale parter skal drøfte kompetansepolitikken, som en del av virksomhetens personalpolitikk. Medarbeidersamtalen er en viktig arena for å diskutere individuell kompetanseutvikling.

5.6 Livsfasepolitikk

5.6.1 Om livsfasepolitikk

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

Livsfasepolitikk kan bidra til å

- **beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse**
- **gjøre virksomheten konkurransedyktig**
- **sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider**
- **redusere sykefraværet**
- **se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov**
- **fremme et inkluderende arbeidsliv**

Livsfasepolitikken bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

5.6.2 Seniorpolitikk

Arbeidsgiverne i staten må legge til rette for at arbeidstakerne kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak er viktig for å få arbeidstakerne til å utsette sin fratreden. Medarbeidersamtalen er en viktig arena for å diskutere **bruken av** seniorpolitiske tiltak.

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende:

- a) Åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år.
- b) De lokale partene kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. De lokale parter kan avtale karriere- og kompetansemessige tiltak som alternativer til tjenestefri med lønn. Kommer de lokale partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

Uttak av tjenestefri med lønn foretas enten som hele eller halve dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Det året man går av, gis tjenestefri med lønn forholdsmessig gjennom året.

Retten etter denne bestemmelsen kan ikke overføres eller utbetales som lønn.

5.6.3 Reduksjon i undervisningen i statlige grunn- og videregående skoler

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.

Lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring i planfestet arbeidstid, dersom man ikke blir enige om noe annet.

5.7 Inn i tariffområdet

1. Ved overføring av ikke-statlige virksomheter til det statlige tariffområdet er de sentrale parter enig om at det er viktig å komme inn tidlig i prosessen for å få oversikt over de aktuelle spørsmål som er knyttet til overføringen. Mottakende arbeidsgiver må særlig merke seg pkt. 2-4.

2. De arbeidstakere som blir overført omfattes av hovedtariffavtalene, hovedavtalen, sentrale særavtaler og andre relevante lokale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre DFD og hovedsammenslutningene blir enige om noe annet i det konkrete tilfellet.
3. Videre skal det inngås en egen tariffavtale vedrørende den virksomhet som overføres. Med mindre de sentrale parter blir enige om noe annet, skal denne avtalen inngås mellom arbeidsgiver i vedkommende statlige virksomhet og arbeidstakernes medlemsorganisasjoner. Avtalen skal angi hvilken virksomhet/del av virksomhet som overføres. Den skal videre inneholde opplysninger om at hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre særavtaler i staten gjelder fra overføringstidspunktet.
4. I tillegg til det som er nevnt i punkt 2 og 3, skal mottakende statlig arbeidsgiver, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd, tidligst mulig og ikke senere enn tre uker etter overdragelsestidspunktet, sende et skriftlig varsel til de arbeidstakerorganisasjoner i den/de aktuelle tariffavtalen/er som de overførte arbeidstakerne var bundet av. Varselet skal være en beskjed om at den nye statlige arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av den/de tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Partene er enige om at varselet i tillegg skal sendes til den/de aktuelle hovedorganisasjon/er som den/de tariffbundne arbeidstakerorganisasjonen/e er medlem av.
5. Den enkelte arbeidstaker skal innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder).
6. Ingen skal ved innplassering gå ned i lønn. Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
7. Ved overføring nevnt under punkt 1 foretas drøftelser om innplassering på hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale mv., av mottakende virksomhet, eventuelt vedkommende fagdepartement, etter nærmere avtale mellom DFD og hovedsammenslutningene.

Kommer partene ikke til enighet i lokale drøftelser, kan spørsmål knyttet til tariffrettslige forhold tas opp med DFD og hovedsammenslutningene, jf. pkt. 1 ovenfor.

5.8 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til statlige virksomheter. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1. Statlige virksomheter skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med statsansatteloven § 11 (6) og hovedtariffavtalen/særavtaler i staten, med unntak av pensjonsrettigheter.
2. Staten plikter å gi bemanningsforetak/vikarbyrå de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med statsansatteloven § 11 (6), samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrå til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal staten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er

gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrå når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med statsansatteloven § 11 (6).

3. Tillitsvalgte i statlige virksomheter har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor statlig innleievirksomhet. Dersom utleiebedriften er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i staten.
4. Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.
5. Partene informerer og drøfter minst to ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. hovedavtalen §§ 17 og 18. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

5.9 Likestilling

Partene lokalt skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. De tillitsvalgte skal involveres i arbeidet med arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP), herunder planlegging og oppfølging av likelønnskartleggingen.

6 Avtalefestet ferie

Det er en viktig oppgave for partene å bidra til en sterk, effektiv og omstillingsdyktig offentlig sektor. Ved innføring av den avtalefestede ferien er det derfor en klar forutsetning at offentlige virksomheter gis muligheter til å oppveie de ulempene dette kan medføre med større fleksibilitet, slik at tjenesteproduksjonen og servicetilbudet til publikum opprettholdes. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner m.m. Økt fleksibilitet sammen med den avtalefestede femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

1. Avtalefestet ferie i staten utgjør 5 virkedager og innebærer forskuttering av dagene som kan fastsettes med hjemmel i ferieloven § 15. Dersom hele eller deler av den femte ferieuken innføres som en alminnelig ordning, skal disse dagene gå til fradrag i de avtalefestede dagene. Ferie etter ferieloven, jf. § 5 nr. 1, og avtalefestet ferie skal til sammen utgjøre 30 virkedager. Ekstraferie på 6 virkedager for arbeidstakere over 60 år gjelder i tillegg, jf. ferieloven § 5 nr. 2.
2. Dersom den avtalefestede ferien deles, kan arbeidstakeren bare kreve fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
3. Den alminnelige prosentsatsen for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2. For arbeidstaker over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.
5. For skiftarbeidere gjelder at den avtalefestede ferien tilpasses lokalt, slik at den utgjør 4 arbeidede skift.

6. For arbeidstakere i statlige grunnskoler og statlige videregående skoler anses avtalefestet ferie avvirket i de deler av året der det ikke foregår undervisning.

7 Varighet

Denne hovedtariffavtale trer i kraft 1. mai **2026** og gjelder til og med 30. april **2028**.

8 Rettstvist

Forståelsen av bestemmelsene i hovedtariffavtalen og de sentrale særavtaler er et forhold mellom DFD og hovedsammenslutningene.

9 Protokolltilførsler

Nr. 1 Forhandlinger om tilbakeføring av ledere på statens lederlønssystem til hovedtariffavtalen

Partene er enige om å ta opp forhandlinger høsten **2026**, jf. HTA pkt. 1.3, om tilbakeføring av stillinger på Statens lederlønssystem til hovedtariffavtalen, samt nødvendige endringer av tekst i hovedtariffavtalen. Tilbakeføring forutsetter at staten og hovedsammenslutningene er enige.

Nr. 2

For undervisningspersonalet i statlige grunn- og videregående skoler inngås det tilpasningsavtale til fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen for tariffperioden der dette er nødvendig på grunn av disse skolenes egenart.

Nr. 3 Partssammensatt arbeidsgruppe om livsfasepolitikk

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på hvordan livsfasepolitikken kan tilpasses nåværende og fremtidige utfordringer, som beskrevet i perspektivmeldingene, og behovet for å stimulere senioransatte til å stå lengre i arbeid i tråd med intensjonene i pensjonsreformen. En god livsfasepolitikk anerkjenner at den enkelte ansattes karriere består av mange ulike faser, fra det å være ny i arbeidslivet til å ha omsorg for små barn, pleietrengende foreldre eller være eldre arbeidstaker. Gruppen skal blant annet vurdere muligheten for omdisponering av eksisterende rettigheter (seniordager, velferdspermisjon mv.) og andre tilretteleggingstiltak som er egnet til å fremme en god livsfasepolitikk.

Arbeidet ferdigstilles innen 1. januar **2028**. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for arbeidet.

Nr. 4 Partssammensatt råd for likestilling, inkludering, mangfold og integrering

Partene er enig om å etablere et partssammensatt råd som skal følge med på og diskutere status, og foreslå eventuelle tiltak for økt likestilling, inkludering, mangfold og integrering i det statlige tariffområdet. Rådets arbeid skal basere seg på allerede

tilgjengelig kunnskapsgrunnlag. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for rådet.

Nr. 5

Endringene i Del 6 Avtalefestet ferie, er av redaksjonell karakter og medfører ingen materielle endringer i forhold til teksten i HTA 2016-2018

Nr. 6 Ny lønnsplan for politietaten pr. 1.1.2027

Partene er enige om at overgang fra gammel stillingskode med lønnsstige til ny stillingskode med lønnsstige som følge av omlegging til ny lønnsplan, ikke innebærer at arbeidstaker starter på nytt i lønnsstigen. Ny lønnsplan medfører heller ingen endringer i hvilke ledere som er omfattet av statens lederlønnssystem (SLS).

Nr. 7

Partene er enige om å sette ned et partssammensatt arbeid for å se på problemstillinger knyttet til bruk av hjemmekontor i staten. Arbeidet ferdigstilles innen 1. januar 2028. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for arbeidet.

Nr. 8 Gjennomgang av stillingskodesystemet

Det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for å gjennomgå helheten i stillingskodesystemet i staten. Gjennomgangen skal bygge videre på det partssammensatte arbeidet som ble gjort som oppfølging av protokolltilførsel 5 for tariffperioden 2022-2024, herunder omforente prinsipper for arbeidet den gangen. Arbeidet skal dessuten ikke medføre at flere ansatte kommer på koder med stige. Arbeidet skal heller ikke medføre at flere ansatte får særaldersgrenser. Arbeidet skal være gjennomført innen 1. november 2027.

Nr. 9 Protokolltilførsel om gjennomgang av HTA pkt. 2.7.2

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gå gjennom HTA pkt. 2.7.2 og bruken av den. Gruppen skal særskilt innhente erfaringer med varslings- og orienteringsplikten.

Vedlegg 1: Lønnsplan

Lønnsplan 58 pr. 1. mai 2026

Stillingskoder

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
3.1 - GJENNOMGÅENDE STILLINGER		
90.100	LEDERSTILLINGER	
	1072 Arkivleder	
	1054 Kontorsjef	
	1056 Økonomisjef	
	1055 Personalsjef	
	1058 Administrasjonssjef	
	1057 Informasjonssjef	
	1407 Avdelingsleder	
	1059 Underdirektør	
	1211 Seksjonssjef	
	1477 Regiondirektør	
	1060 Avdelingsdirektør	
	1061 Assisterende direktør	
	1062 Direktør	
	1538 Fagdirektør	
	0214 Rektor	
90.103	SAKSBEHANDLER	
	1063 Førstesekretær	Lang
	1065 Konsulent	Lang
	1408 Førstekonsulent	Kort
	1363 Seniorconsulent	
90.201	KONTORSTILLINGER	
	1068 Fullmektig	Lang
	1069 Førstefullmektig	Lang
	1070 Sekretær	Lang
	1409 Sekretær	
	1433 Seniorsekretær	
	1071 Kontorleder	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
90.205	BIBLIOTEKAR	
	1073 Bibliotekfullmektig	Lang
	1410 Bibliotekar	Lang
	1515 Spesialbibliotekar	
	1077 Hovedbibliotekar	
90.207	BETJENT	
	1078 Betjent	Lang
	1079 Førstebetjent	
90.208	SJÅFØR	
	1081 Sjåfør	Lang
	1180 Sjåfør	Lang
90.301	INGENIØR	
	1411 Avdelingsingeniør	Lang
	1084 Avdelingsingeniør	Kort
	1275 Ingeniør	Lang
	1085 Avdelingsingeniør	Kort
	1083 Ingeniør	
	1087 Overingeniør	
	1181 Senioringeniør	
	1088 Sjefingeniør	
90.302	TEKNISK ASSISTENT, TEKNIKER	
	1089 Teknisk assistent	Lang
	1090 Tekniker	Lang
	1091 Tekniker	
90.303	ARKITEKT	
	1092 Arkitekt	Kort
	1093 Avdelingsarkitekt	
	1094 Overarkitekt	
	1182 Seniorarkitekt	
	1095 Sjefarkitekt	
90.309	TEKNISK LABORATORIEPERSONELL	
	1096 Laboratorieassistent	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1097	Laborant	Lang
1098	Laborantleder	
90.312	GRAFISK DESIGN	
1104	Fotoleder	
90.400	FORSKER	
1109	Forsker	Kort
1108	Forsker	Lang
1110	Forsker	
1183	Forsker	
1111	Forskningssjef	
<p>Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.</p>		
90.410	FORSKNINGSTEKNIKER	
1511	Forskningstekniker	Lang
1512	Forskningstekniker	
1513	Seniorforskningstekniker	
1514	Ledende forskningstekniker	
90.500	RÅDGIVERSTILLINGER	
1434	Rådgiver	
1364	Seniorrådgiver	
1220	Spesialrådgiver	
90.510	PROSJEKTLEDER	
1113	Prosjektleder	
90.520	UTREDNINGSLEDER	
1114	Utredningsleder	
90.522	SPESIALREVISOR	
1224	Spesialrevisor	
90.600	ARBEIDERSTILLINGER	
1115	Hjelparbeider	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	1116 Spesialarbeider	Lang
	1117 Fagarbeider	Lang
	1203 Fagarbeider m/fagbrev	Lang
90.610	ARBEIDSLEDERSTILLINGER	
	1118 Arbeidsleder	
	1119 Bas	
	1120 Mester	
90.611	INSPEKTØRSTILLINGER DRIFT MV.	
	0676 Inspektør	
	1499 Seniorinspektør	
90.701	KJØKKENPERSONALE	
	1184 Kokk	Lang
	1122 Førstekokk	Lang
	1123 Assisterende kjøkkensjef	
	1124 Kjøkkensjef	
90.702	HUSHOLDSPERSONALE	
	1125 Husholdsassistent	Lang
	1126 Husholdsbestyrer	Lang
	1127 Husholdsleder	
	1128 Husøkonom	
90.703	RENHOLDSPERSONALE M.V.	
	1129 Renholdsbetjent	Lang
	1130 Renholder	Lang
	1131 Tøyforvalter	
	1132 Renholdsleder	
90.801	SOSIALSEKRETÆR, SOSIALKURATOR	
	1185 Spesialutdannet sosionom	Lang
	1173 Klinisk sosionom	Lang
90.805	STATLIGE BARNEHAGER	
	0829 Barnehageassistent	Lang
	0830 Barnehageassistent m/barnepleierutdanning	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0947	Førskolelærer	Lang
1307	Pedagogisk leder	
0948	Styrer	
90.810	BEDRIFTSHELSETJENESTE	
0790	Bedriftssykepleier	
1282	Bedriftsfysioterapeut	
0791	Bedriftslege	
0792	Bedriftsoverlege	
90.811	TANNHELSETJENESTEN	
1533	Tannpleier	Lang
1545	Tannhelsesekretær	Lang ²⁾
2) Merknad: Ved tilsetning i stillingskode 1545 Tannhelsesekretær kreves autorisasjon.		
90.812	LEGESTILLINGER	
0773	Lege	
0205	Spesiallege	
0207	Overlege	
90.813	TANNLEGESTILLINGER	
0787	Spesialtannlege	
1301	Overtannlege	
1395	Rådgivende overtannlege	
1015	Instruktørtannlege	
1353	Instruktørtannlege m/godkjent spesialistutdanning	
1260	Avdelingstannlege	
90.814	PSYKOLOGSTILLINGER	
0794	Psykolog	
1304	Psykolog m/godkjent spesialitet	
0795	Spesialpsykolog	
0796	Sjefpsykolog	
90.850	TEKNISK DRIFT OG VAKT- OG RESEPSJONSTJENESTE MV.	
1215	Sikkerhetsbetjent	Lang
1216	Driftsoperatør	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1136	Driftstekniker	
1137	Driftsleder	
1517	Resepsjonsvakt	Lang
1336	Sikkerhetsvakt	Lang
1337	Vaktførstebetjent	
1338	Vaktleder	
90.910	UNGE ARBEIDSTAKERE, LÆRLINGER, ASPIRANTER	
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år mellom 17 og 18 år	kr 306 400 kr 325 200
1362	Lærling	lønn i prosent av beregningssats ¹⁾
1429	Aspirant	kr 385 200
1446	Lærekandidat	lønn i prosent av beregningssats ¹⁾

¹⁾ Beregningssats: kr 453 600

3.2 – HØYESTERETT

91.001	DIVERSE STILLINGER
1142	Protokollsekretær
1312	Utredningsleder

3.3 – REGJERINGSADVOKATEMBETET

91.002	ADVOKAT
0257	Advokatfullmektig
0258	Advokat
1478	Advokat med møterett for Høyesterett

3.4 - DEPARTEMENTENE, RIKSREVISJONEN, SIVILOMBUDET

00.101	LEDERSTILLINGER
0008	Byråsjef
1217	Underdirektør
1218	Avdelingsdirektør
00.102	SPELIALSTILLINGER
1221	Lovrådgiver JD

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1222	Lovrådgiver FIN	
1365	Informasjonssjef	
1436	Rådgiver	
1535	Kommunikasjonssjef	
1536	Folkerettsrådgiver UD	
1539	Fagdirektør	
1554	Avdelingssjef hos Sivilombudet	

3.5 - LØNNSPLANER – DEPARTEMENTSOMRÅDER

FINANSDEPARTEMENTET

SKATTEETATEN

02.200 DIVERSE STILLINGER

0037	Likningsrevisor
1223	Skatterevisor
1413	Skattejurist
1501	Seniorskattejurist
1516	Seniorrevisor

TOLLETATEN

02.310 DIVERSE STILLINGER

0046	Tollbetjent	Lang
1225	Tollinspektør	Lang
0050	Førstetollinspektør	
0052	Tollrevisor	
0053	Tolloverinspektør	
1279	Seksjonsleder	
1280	Avdelingssjef	

FORSVARSDPARTEMENTET

FORSVARET

05.100 YRKES-, AVDELINGS- OG KONTRAKTSBEFAL

0139	Fenrik	Kort
1556	Løytnant II	Kort
0141	Løytnant	Kort
1519	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1557	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant II	Kort
1520	Major/Orlogskaptein	
1558	Major/Orlogskaptein II	Lang
1521	Oberstløytnant/Kommandørkaptein	
1522	Oberst/Kommandør	
1523	Brigader/Flaggkommandør	
1524	Generalmajor/Kontreadmiral	
1525	Generalløytnant/Viseadmiral	
05.101	BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER	
1560	Kadett	Kort
1561	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	Kort
1562	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	Kort
1563	Korporal/Ledende konstabel	Lang
1559	Korporal/Ledende konstabel II	Kort
1564	Sersjant, Kvartermester	Kort
1565	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	Kort
1566	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	Lang
1579	Oversjersant/Vingsersjant/Skvadronmester II	Kort
1567	Stabssersjant/Flotiljemester	Kort
1580	Stabssersjant/Flotiljemester II	Kort
1568	Kommandørsersjant/Orlogsmester	
1581	Kommandørsersjant/Orlogsmester II	Lang
1569	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.128	INTERNASJONALE OPERASJONER	
1226	Vervet (menig, korporal)	
1451	Spesialmedarbeider	
1228	Fenrik	
1230	Løytnant	
1526	Kaptein/Rittmester/Kapteinløytnant	
1450	Internasjonal rådgiver	
1527	Major/Orlogskaptein	
1528	Oberstløytnant/Kommandørkaptein	
1529	Oberst/Kommandør	
1530	Brigader/Flaggkommandør	
1570	Visekorporal/Vingsoldat/ Visekonstabel	
1571	Visekorporal kl. 1/Ledende vingsoldat/Konstabel	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1572	Korporal/Ledende konstabel	
1573	Sersjant/Kvartermester	
1574	Seniorsersjant/Seniorkvartermester	
1575	Oversersjant/Vingsersjant/ Skvadronmester	
1576	Stabssersjant/Flottiljemester	
1577	Kommandérsersjant,/Orlogsmester	
1578	Sersjantmajor, Flaggmester	
05.200	FORSYNINGSTJENESTE	
0160	Terminalbetjent	Lang
0161	Maskinfører	Lang
0170	Inspektør	Lang
0165	Lagerbetjent	
0164	Lagerkontrollør	
0162	Maskinsjef	
0163	Lagerleder	
0166	Transportleder	
0168	Lagersjef	
0169	Skipsfører	
0171	Førsteinspektør	
05.206	TEKNISK VEDLIKEHOLDSTJENESTE	
1283	Mekaniker u/fagbrev	Lang
1284	Mekaniker m/off. fagbrev	Lang
0173	Driftsplanlegger	
0179	Driftsassistent	
0176	Kvalitetsleder	
0174	Verkstedsleder	
0175	Driftskoordinator	
05.210	DRIFTS- OG VEDLIKEHOLDSPERSONALE	
1285	Vedlikeholder u/fagbrev	Lang
1286	Vedlikeholder m/off. fagbrev	Lang
05.216	SAMBANDS- OG VARSLINGSTJENESTE	
0184	Sambandsleder	
0185	Varslingsleder	
1145	Radioleder	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0186	Varslingskontrollør	
05.221	VAKT - BRANN - HAVARI	
0187	Vaktbetjent	Lang
0188	Brannkonstabel	Lang
0688	Lufthavnbetjent	Lang
0189	Brannmester	
0190	Overbrannmester	
05.230	HELSETJENESTEN	
1281	Klinikkirurg	
0204	Garnisonstannlege	
	VOKSENOPPLÆRINGEN	
05.236	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1187	Undervisningsinspektør	
05.240	UNDERVISNINGSSTILLINGER	
0229	Hovedlærer	
	SIVILE STILLINGER INNEN FORSVARET	
05.245	DIVERSE SIVILE STILLINGER	
0226	Redaksjonssjef	
0228	Redaktør	
	JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET	
	DOMSTOLENE	
08.010	DOMMERFULLMEKTIG	
0247	Dommerfullmektig	
	PÅTALEMYNDIGHETEN	
08.120	STATSADVOKAT, RIKSADVOKAT	
0253	Statsadvokat	
0254	Førstestatsadvokat	
	DEN MILITÆRE PÅTALEMYNDIGHET	
08.130	KRIGSADVOKAT, GENERALADVOKAT	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
	1541 Førstekrigsadvokat	
	0256 Generaladvokat	
	SYSSELMESTEREN	
08.150	DIVERSE STILLINGER	
	0259 Sysselmesterbetjent	Kort
	1209 Sysselmesterbetjent	Kort
	0260 Sysselmesterførstebetjent	
	1268 Miljøvernsjef	
	1169 Sysselmesteroverbetjent	
	0261 Ass. sysselmester	
	0262 Sysselmester	
	JORDSKIFTERETTENE	
08.160	DIVERSE STILLINGER	
	1551 Jordskiftedommerfullmektig	
	0455 Jordskiftedommer	
	1467 Jordskifterettsleder	
	KRIMINALOMSORGEN	
08.200	STRAFFEGJENNOMFØRING	
	0281 Miljøassistent	Lang
	1201 Miljøterapeut	Lang
	0808 Miljøterapeut	Lang
	0264 Fengselsbetjent	Lang
	0269 Fritidsleder	
	0265 Fengselsførstebetjent	
	1542 Fengselsoverbetjent	
	0266 Fengselsinspektør	
08.201	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	0272 Driftssjef	
	1502 Ass. fengselsleder	
	1503 Ass. friomsorgsleder	
	1453 Friomsorgsleder	
	1452 Fengselsleder	
08.202	DIVERSE STILLINGER	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0275	Verksbetjent	Lang
0279	Gårdsfullmektig	
0278	Underverksmester	
1415	Verksmester	

POLITIETATEN

Lønnsplanene for politietaten er gjeldende til og med 31.12.2026

08.305	POLITISTILLINGER	
0284	Politibetjent	Kort
1454	Politibetjent	Kort
1457	Politibetjent 1	Kort
1458	Politibetjent 1	Kort
1459	Politibetjent 2	Kort
1460	Politibetjent 2	Kort
1461	Politibetjent 3	Kort
1462	Politibetjent 3	Kort
0285	Politiførstebetjent	
1455	Politiførstebetjent	
0287	Politioverbetjent	
1456	Politioverbetjent	

Merknad: Ved tilsetting som/omgjøring til 1459 og 1460 Politibetjent 2, eller til 1461 og 1462 Politibetjent 3, er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene.

Kodene 0284 Politibetjent, 1457 Politibetjent 1, 1459 Politibetjent 2, 1461 Politibetjent 3, 0285 Politiførstebetjent og 0287 Politioverbetjent har aldersgrense 60 år. Kodene 1454 Politibetjent, 1458 Politibetjent 1, 1460 Politibetjent 2, 1462 Politibetjent 3, 1455 Politiførstebetjent og 1456 Politioverbetjent har aldersgrense 63 år.

08.306	POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER	
0288	Politifullmektig	
1245	Politiadvokat	
1481	Assisterende sjef for Politihøgskolen	
0290	Politiinspektør	
0326	Lensmann	
1243	Politistasjonssjef	
1480	Sjef for Politihøgskolen	
1543	Politiadvokat 2	
0295	Visepolitimester	
1244	Sjef for utrykningspolitiet	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0292	Politimester	
08.307	SIVILE STILLINGER	
0302	Stallbetjent	Lang
1416	Grensekontrollør	Lang
1531	Arrestforvarer	Lang
1342	Ledende arrestforvarer	
0318	Skriftgransker	
0296	Politirevisor	
1552	Spesialletterforsker	
1504	Namsfogd	
08.308	INTERNASJONALE OPPDRAG MV.	
1392	Internasjonal rådgiver	

POLITIETATEN

Lønnsplanene for politietaten er gjeldende fra og med 1.1.2027.

Overgang fra gammel stillingskode med lønnsstige til ny stillingskode med lønnsstige som følge av omlegging til ny lønnsplan, innebærer ikke at arbeidstaker starter på nytt i lønnsstigen.

08.305	POLITISTILLINGER	
5227	Politikonstabel	Kort ³⁾
5297	Politikonstabel	Kort
5226	Politioverkonstabel	Kort
5296	Politioverkonstabel	Kort
5225	Politibetjent	Kort
5295	Politibetjent	Kort
5223	Politioverbetjent	
5293	Politioverbetjent	
5222	Politiførstebetjent	
5292	Politiførstebetjent	
5221	Politiseniorbetjent	
5220	Politiinspektør	

³⁾ Ved tilsetning som/omgjøring til 5226 politioverkonstabel eller til 5225 politibetjent, er det en forutsetning at arbeidstakeren fyller de krav til kompetanse som kreves i stillingen, jf. kompetansekriteriene.

Tilsetning i stillingskoder under lønnsplan 08.305 krever bachelorgrad fra politihøgskolen eller eksamen fra statens politiskole.

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
-----------------------------	---------------------	------------

Stillingene 5292 politiførstebetjent, 5293 politioverbetjent, 5295 politibetjent, 5296 politioverkonstabel og 5297 politikonstabel har aldersgrense 63 år. **Stillingskodene 5227 Politikonstabel, 5226 Politioverkonstabel, 5225 Politibetjent, 5223 Politioverbetjent, 5222 Politiførstebetjent og 5220 Politiinspektør har aldersgrense 60 år.**

08.306 POLITIEMBETSMENN OG ANDRE POLITISTILLINGER

5200	Politimester	
5201	Sjef særorgan	
5202	Assisterende politimester	
5203	Assisterende sjef særorgan	
5205	Politisjefinspektør	
5207	Politiseniorinspektør	
5209	Politioverinspektør	
5290	Politioverinspektør	
5210	Politiinspektør	
5212	Politisenioradvokat	
5213	Politiførsteadvokat	
5214	Politiadvokat	
5215	Politifullmektig	
5229	Politiassistent	Kort

Stilling som 5290 politioverinspektør har aldersgrense 60 år. Det kan ikke ansettes i stillingskode 5290 politioverinspektør.

Stilling som 5215 politifullmektig omgjøres til 5214 politiadvokat ved tildeling av utvidet påtalekompetanse.

Tilsetning i stillingskode 5229 politiassistent krever at man er opptatt som student ved PHS.

08.307 SIVILE STILLINGER

5250	Førstespesialist	
5251	Overspesialist	
5261	Overspesialist	
5252	Fagspesialist	
5262	Fagspesialist	
5255	Spesialist	Lang
5265	Spesialist	Lang
5242	Politipilot	
5232	Politirevisor	
5258	Stallbetjent	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
-----------------------------	---------------------	------------

5245 Skriftgransker
5234 Spesialetterforsker
5230 Namsfogd

Stillingskodene 5255 spesialist, 5252 fagspesialist og 5251 overspesialist har aldersgrense 65 år.
Stillingskode 5242 politipilot har aldersgrense 60 år, jf. EASA JAR FCL 065A.

08.308 INTERNASJONALE OPPDRAG M.V.
5240 Internasjonal rådgiver

**DIREKTORATET FOR SAMFUNNSSIKKERHET OG
BEREDSKAP**

08.401 SIVILFORSVARSTJENESTEN
0330 Sivilforsvarsbetjent Lang
0331 Sivilforsvarsadjutant
0332 Sivilforsvarsinspektør
1482 Distriktssjef

GRENSEKOMMISSARIATET

08.800 DIVERSE STILLINGER
0345 Grenseinspektør

REDNINGSTJENESTEN

08.900 REDNINGSLEDER
0348 Redningsleder
0349 Redningsinspektør

UTLENDINGSNEMNDA

08.950 UMLENDINGSNEMNDA
1425 Nemndleder

KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

KULTURINSTITUSJONER M. M.

09.840 ADMINISTRATIVE STILLINGER
0351 Riksteatersjef

ARKIVERKET

09.856 ARKIVARER

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
0353	Statsarkivar	
NIDAROS DOMKIRKES RESTAURERINGSARBEIDER		
09.870	DIVERSE STILLINGER	
0941	Restaureringsassistent	Kort
0942	Restaureringstekniker	Lang
KOMMUNAL- OG DISTRIKTSDEPARTEMENTET		
HUSLEIETVISTUTVALGET		
10.500	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1431	Leder	
1432	Tvisteløser	
LANDBRUKS- OG MATDEPARTEMENTET		
MATTILSYNET		
11.315	DIVERSE STILLINGER	
1498	Førsteinspektør	
1500	Distriktssjef	
1544	Spesialinspektør	
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENTET		
METEOROLOGISK INSTITUTT		
12.000	DIVERSE STILLINGER	
1354	Meteorologifullmektig	Lang
1355	Førstemeteorologifullmektig	Lang
1356	Meteorologisekretær	Lang
1042	Meteorologikonsulent	Lang
1358	Statsmeteorolog	Lang
1357	Stedlig leder	
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET		
JERNBANEDIREKTORATET		
13.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
1376	Fagspesialist	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
-----------------------------	---------------------	------------

HAVARIKOMMISJONEN

13.700	HAVARIKOMMISJONEN	
	0711 Havariinspektør	

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

14.100	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1348 Sjefslege	
	1250 Rådgivende overlege	

TRYGDERETTEN

14.180	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	1349 Rettsfullmektig	
	0725 Rettsmedlem	
	1350 Avdelingsleder	
	1419 Nestleder	
	1420 Leder	

ARBEIDSTILSYNET

14.190	ADMINISTRATIVE STILLINGER	
	0356 Overlege	
14.210	DIVERSE STILLINGER	
	1343 Inspektør	
	1371 Seniorinspektør	

UTENRIKSDEPARTEMENTET

UTENRIKSTJENESTEN

15.100	DIVERSE STILLINGER	
	0886 Generalkonsul	
	1507 Ambassadør	
15.120	OBSERVATØRER M.V. I INTERNASJONALE OPPDRAG	
	1305 Sendelagsleder	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
ENERGIDEPARTEMENTET		
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET		
SKOLEVERKET		
17.150	REKTOR, INSPEKTØR	
	0958 Studieinspektør	
	0955 Undervisningsinspektør	
	1401 Avdelingsleder	
	0953 Rektor	
17.165	UNDERVISNINGSSILLINGER	
	1423 Undervisningspersonell uten godkjent utdanning	Lang
	0961 Lærer	Lang
	0962 Adjunkt	Lang
	0963 Adjunkt med opprykk	Lang
	0965 Lektor	Lang
	0966 Lektor	Lang
	1424 Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning	
	0967 Hovedlærer Komp./tj.tid +2 ltr.	
	1402 Rådgiver, sosiallærer	
17.200	SPELALPEDAGOGISKE KOMPETANSESENTRAL	
	1141 Nattevakt	Lang
	0968 Internatassistent	Lang
	0969 Instruktør	Lang
	0970 Miljøterapeut	Lang
	1202 Miljøterapeut	Lang
	1472 Musikkterapeut	
STATLIGE SKOLER		
17.220	DIVERSE STILLINGER	
	0996 Dykkerinstruktør	Lang
UNIVERSITETER, HØGSKOLER OG FORSKNINGS- INSTITUSJONER		
17.500	FAGLIGE-ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
1206	Undervisn.leder	
1003	Avdelingsleder	
1197	Studiesjef	
1473	Studieleder	
1006	EDB-sjef	
1475	Instituttleder	
1474	Dekan	
17.510	UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	
1007	Høgskolelærer, øvingslærer	Lang
1352	Postdoktor	Kort
1011	Førsteamanuensis	Kort
1198	Førstelektor	Kort
1008	Høgskolelektor	Lang
1009	Universitetslektor	Lang
1010	Amanuensis	Lang
1308	Klinikkveterinær	
1012	Høgskoledosent	
1532	Dosent	
1013	Professor	
1404	Professor	
Ved overgang fra 1352 postdoktor til stillingskodene 1011 Førsteamanuensis, 1198 Førstelektor eller 1109 Forsker i samme virksomhet etter 16. september 2020, skal den ansatte som et minimum beholde sitt lønnsnivå.		
17.515	UTDANNINGSSTILLINGER	
1018	Vitenskapelig assistent	Lang
1017	Stipendiat	4)
1476	Spesialistkandidat	4)
1019	Vitenskapelig assistent	
1020	Vitenskapelig assistent	
1378	Stipendiat	
4) Ved ansettelse i stillingskode 1017 Stipendiat og kode 1476 Spesialistkandidat gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.		
17.520	UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR	
1200	Førstebibliotekar	Kort
1199	Universitetsbibliotekar	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
17.550	DIVERSE STILLINGER	
0389	Fagkonsulent	
1029	Avdelingsleder	
0400	Driftsleder	
17.568	KLINIKKPERSONALE M.M.	
1379	Klinikksekretær	Lang
1032	Instruktørtannpleier	Lang
1033	Klinikkavdelingsleder	
17.580	SKIPSPERSONELL	
1035	Skipsfører	
BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET		
18.380	FYLKESNEMNDENE	
1177	Leder av fylkesnemnda	
BARNE- OG FAMILIEVERN		
18.385	DIVERSE STILLINGER	
1484	Assistent	Lang
1486	Miljøarbeider	Lang
1489	Miljøterapeut	Lang
1488	Miljøterapeut	Lang
1534	Spesialutdannet miljøterapeut	Lang
1487	Miljøarbeider	
1491	Ass. leder	
1490	Spesialutdannet miljøterapeut	
1493	Leder	
18.386	KLINISK TJENESTE - DIV. STILLINGER	
1494	Sosionom	Lang
1495	Barnevernspedagog	Lang
1508	Vernepleier	Lang
1496	Klinisk barnevernspedagog	Lang
1509	Spesialutdannet vernepleier	Lang
1510	Spesialutdannet barnevernspedagog	Lang

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENTET		
FISKERIDIREKTORATET		
19.410	DIVERSE STILLINGER	
0080	Inspektør	Kort
1437	Inspektør	Kort
0082	Førsteinspektør	
KYSTVERKET / KYSTDIREKTORATET		
19.411	DIVERSE STILLINGER	
0101	Maskinist	
0103	Dekksoffiser	
0106	Skipsfører	
19.420	LOSTJENESTE	
1335	Statslosaspirant	Kort
0110	Losformidler	
0108	Trafikkleder	
0111	Statslos	
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENTET		
STATENS HELSETILSYN		
21.100	DIVERSE STILLINGER	
0738	Fagsjef	
HELSEDIREKTORATET		
21.115	DIVERSE STILLINGER	
1553	Pasient- og brukerombud	
KLINISK HELSE		
21.200	LEGESTILLINGER	
0781	Underordnet lege	Kort
0784	Avdelingsoverlege	
21.204	SPESIALPERSONALE	
0800	Avdelingsveterinær	
0736	Legemiddelinspektør	

Lønnsplan/ stillingskode	Stillingsbetegnelse	Lønnsstige
21.205	SYKEPLEIEPERSONALE	
0807	Sykepleier	Lang
0810	Spesialutdannet sykepleier	Lang
0816	Avdelingssykepleier	
0820	Oversykepleier	
21.206	HJELPEPLEIER M.V.	
0826	Barnepleier	Lang
0827	Hjelpepleier	Lang
21.207	FYSIOTERAPEUT	
0832	Fysioterapeut	Lang
0834	Avdelingsleder/fysioterapeut	
21.208	OFFENTLIG GODKJENT ERGOTERAPEUT	
1254	Avdelingsergoterapeut	
21.209	BIOINGENIØR	
0844	Bioingeniør	Lang
0846	Avdelingsbioingeniør	
0847	Sjefbioingeniør	
21.210	RØNTGENPERSONELL	
0852	Radiograf	Lang
1256	Avd. radiograf	

DIGITALISERINGS- OG FORVALTNINGSDEPARTEMENTET

STATSFORVALTEREM BETENE

22.100 ADMINISTRATIVE STILLINGER

0129 Assisterende statsforvalter

22.300 DIVERSE STILLINGER

0382 Fylkesagronom

0434 Fylkesskogmester

0822 Fylkessykepleier

0435 Fylkesskogsjef

0774 Ass. fylkeslege

0779 Fylkeslege

Vedlegg 2: Forhandlingssteder ved lokale forhandlinger i tariffperioden 2026 – 2028

(Gjeldende fra 1. mai 2026)

Departementsområde:	
Virksomhet:	Forhandlingssted:
Statsministerens kontor	
Statsministerens kontor	Statsministerens kontor
Regjeringsadvokaten	Regjeringsadvokaten
Riksrevisjonen:	
Riksrevisjonen	Riksrevisjonen
Sivilombudet:	
Sivilombudet	Sivilombudet
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret:	
Stortingets ombudsnemnd for forsvaret	Stortingets ombudsnemnd for forsvaret
Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget):	
Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget)	Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget)
Norges institusjon for menneskerettigheter:	
Norges institusjon for menneskerettigheter	Norges institusjon for menneskerettigheter
Arbeids- og inkluderingsdepartementet:	
Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidstilsynet	Direktoratet for arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsetaten (NAV)	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
Maritim Pensjonskasse	Maritim Pensjonskasse
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Statens pensjonskasse	Statens pensjonskasse
Trygderetten	Trygderetten
Øvrige	
Arbeidsretten	Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Departementsområde:**Virksomhet:**

Riksmekleren

Forhandlingssted:

Barne- og familiedepartementet:

Barne- og familiedepartementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)
Barneombudet
Forbrukerrådet
Forbrukertilsynet
Barneverns- og helsenemnda

Barne- og familiedepartementet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Barneombudet
Forbrukerrådet
Forbrukertilsynet
Sentralenheten

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet:

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet
Datatilsynet
Departementenes digitaliseringsorganisasjon (DIO)
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)
Digitaliseringsdirektoratet
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Statsbygg
Statsforvalteren i Agder
Statsforvalteren i Innlandet
Statsforvalteren i Møre og Romsdal
Statsforvalteren i Nordland
Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus
Statsforvalteren i Rogaland
Statsforvalteren i Troms og Finnmark
Statsforvalteren i Trøndelag
Statsforvalteren i Vestfold og Telemark
Statsforvalteren i Vestland
Statsforvalterens fellestjenester

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet
Datatilsynet
Departementenes digitaliseringsorganisasjon (DIO)
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)
Digitaliseringsdirektoratet
Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom)
Statsbygg
Statsforvalteren i Agder
Statsforvalteren i Innlandet
Statsforvalteren i Møre og Romsdal
Statsforvalteren i Nordland
Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus
Statsforvalteren i Rogaland
Statsforvalteren i Troms og Finnmark
Statsforvalteren i Trøndelag
Statsforvalteren i Vestfold og Telemark
Statsforvalteren i Vestland
Statsforvalterens fellestjenester

Energidepartementet:

Energidepartementet
Havindustritilsynet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Sokkeldirektoratet

Energidepartementet
Havindustritilsynet
Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE)
Sokkeldirektoratet

Departementsområde:**Virksomhet:****Forhandlingssted:**

Finansdepartementet:

Finansdepartementet

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)

Finanstilsynet

Skatteetaten

Statistisk sentralbyrå

Tolletaten

Finansdepartementet

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)

Finanstilsynet

Skattedirektoratet

Statistisk sentralbyrå

Tolletaten

Forsvarsdepartementet:

Forsvarsdepartementet

Forsvaret

Forsvarets forskningsinstitutt

Forsvarsbygg

Forsvarshistorisk museum (FhM)

Forsvarsmateriell (FMA)

Internasjonale operasjoner (Ipl.05.128)

Statens graderte plattformtjenester (SGP)

Forsvarsdepartementet

Forsvarsstaben

Forsvarets forskningsinstitutt

Forsvarsbygg

Forsvarshistorisk museum (FhM)

Forsvarsmateriell (FMA)

Forsvarsstaben

Statens graderte plattformtjenester (SGP)

Helse- og omsorgsdepartementet:

Helse- og omsorgsdepartementet

Direktoratet for medisinske produkter (DMP)

Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet

Folkehelseinstituttet

Helsedirektoratet

Helfo

Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten

Norsk pasientskadeerstatning

Statens helsetilsyn

Helse- og omsorgsdepartementet

Direktoratet for medisinske produkter (DMP)

Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet

Folkehelseinstituttet

Helsedirektoratet

Helfo

Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten

Norsk pasientskadeerstatning

Statens helsetilsyn

Øvrige

Bioteknologirådet

Statens undersøkelseskomisjon for helse- og omsorgstjenesten (UKOM)

Helse- og omsorgsdepartementet

Justis- og beredskapsdepartementet:

Justis- og beredskapsdepartementet

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)

Justis- og beredskapsdepartementet

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)

Departementsområde:**Virksomhet:**

Domstolene
Høyesterett
Konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgen
Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Politietaten
Politiets sikkerhetstjeneste
Politihøgskolen
Riksadvokatembetet
Sivil klareringsmyndighet
Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda

Øvrige

Advokattilsynet
Hovedredningssentralen
Kommissjonen for gjenopptakelse av straffesaker
Sysselmasteren på Svalbard

Forhandlingssted:

Domstoladministrasjonen
Høyesterett
Sekretariatet for konfliktrådene
Kontoret for voldsoffererstatning
Kriminalomsorgsdirektoratet
Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Politidirektoratet
Politiets sikkerhetstjeneste
Politihøgskolen
Riksadvokatembetet
Sivil klareringsmyndighet
Spesialenheten for politisaker
Statens sivilrettsforvaltning
Utlendingsdirektoratet
Utlendingsnemnda

Justis- og beredskapsdepartementet

Klima- og miljødepartementet:

Klima- og miljødepartementet
Artsdatabanken
Meteorologisk institutt
Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren

Øvrige

Norsk Kulturminnefond

Klima- og miljødepartementet
Artsdatabanken
Meteorologisk institutt
Miljødirektoratet
Norsk Polarinstitutt
Riksantikvaren

Klima- og miljødepartementet

Kommunal- og distriktsdepartementet:

Kommunal- og distriktsdepartementet
Direktoratet for byggkvalitet
Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling

Kommunal- og distriktsdepartementet
Direktoratet for byggkvalitet
Distriktssenteret - kompetansesenter for distriktsutvikling

Departementsområde:**Virksomhet:**

Husbanken
Husleietvistutvalget
Kartverket
Sametinget
Valgdirektoratet

Øvrige

Internasjonalt reindriftssenter

Forhandlingssted:

Husbanken
Husleietvistutvalget
Kartverket
Sametinget
Valgdirektoratet

Kommunal- og distriktsdepartementet

Kultur- og likestillingsdepartementet:

Kultur- og likestillingsdepartementet
Kulturdirektoratet
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
Nasjonalarkivet (Arkivverket)
Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret
Språkrådet

Øvrige

Diskrimineringsnemnda
KORO - Kunst i offentlige rom

Kultur- og likestillingsdepartementet
Kulturdirektoratet
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Medietilsynet
Nasjonalarkivet (Arkivverket)
Nasjonalbiblioteket
Nidaros Domkirkes Restaureringsarbeider (NDR)
Norsk filminstitutt
Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken
Riksteatret
Språkrådet

Kultur- og likestillingsdepartementet

Kunnskapsdepartementet:

Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold
Høgskulen på Vestlandet
Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør
Kunsthøgskolen i Oslo

Kunnskapsdepartementet
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i logistikk
Høgskolen i Volda
Høgskolen i Østfold
Høgskulen på Vestlandet
Sikt - Kunnskapssektorens tjenesteleverandør
Kunsthøgskolen i Oslo

Departementsområde:**Virksomhet:**

NOKUT - Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen

Nord universitet

Norges grønne fagskole – Veia

Norges Handelshøgskole

Norges Idrettshøgskole

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
(NMBU)

Norges Musikkhøgskole

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
(NTNU)

Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)

OsloMet – storbyuniversitetet

Samisk høgskole

Samisk videregående skole og reindriftsskole

Samisk videregående skole (Karasjøk)

Statens lånekasse for utdanning

Statped

Sørsamisk kunnskapspark

Universitetet i Agder

Universitetet i Bergen

Universitetet i Innlandet

Universitetet i Oslo

Universitetet i Stavanger

Universitetet i Sørøst-Norge

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Utdanningsdirektoratet

Øvrige

22. juli-senteret

De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK)

Sekretariatet for foreldreutvalgene for barnehagen og
grunnopplæringen (FUB/FUG)**Forhandlingssted:**

NOKUT - Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen

Nord universitet

Norges grønne fagskole – Veia

Norges Handelshøgskole

Norges Idrettshøgskole

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
(NMBU)

Norges Musikkhøgskole

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
(NTNU)

Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)

OsloMet - storbyuniversitetet

Samisk høgskole

Utdanningsdirektoratet

Utdanningsdirektoratet

Statens lånekasse for utdanning

Statped

Utdanningsdirektoratet

Universitetet i Agder

Universitetet i Bergen

Universitetet i Innlandet

Universitetet i Oslo

Universitetet i Stavanger

Universitetet i Sørøst-Norge

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet

Utdanningsdirektoratet

Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet:

Landbruks- og matdepartementet

Landbruksdirektoratet

Mattilsynet

Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)

Landbruks- og matdepartementet

Landbruksdirektoratet

Mattilsynet Hovedkontor i Oslo

Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)

Departementsområde:**Virksomhet:**

Veterinærinstituttet

Forhandlingssted:

Veterinærinstituttet

Nærings- og fiskeridepartementet:

Nærings- og fiskeridepartementet

Brønnøysundregistrene

Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard

Direktoratet for romvirksomhet (Norsk Romsenter)

Eksportfinansiering Norge

Fiskeridirektoratet m/ytre etater

Havforskningsinstituttet m/avd.

Justervesenet

Konkurransetilsynet

Kystverket

Norsk akkreditering

Norges geologiske undersøkelse

Norsk nukleær dekommisjonering (NND)

Norsk Romsenter

Patentstyret

Sjøfartsdirektoratet

Øvrige

Dagligvaretilsynet

Klagenemnda for industrielle rettigheter

Klagenemndssekretariatet

Sekretariatet for Regelrådet

Nærings- og fiskeridepartementet

Brønnøysundregistrene

Direktoratet for mineralforvaltning med Bergmesteren for Svalbard

Direktoratet for romvirksomhet (Norsk Romsenter)

Eksportfinansiering Norge

Fiskeridirektoratet

Havforskningsinstituttet

Justervesenet

Konkurransetilsynet

Kystverket

Norsk akkreditering

Norges geologiske undersøkelse

Norsk nukleær dekommisjonering (NND)

Norsk Romsenter

Patentstyret

Sjøfartsdirektoratet

Nærings- og fiskeridepartementet

Samferdselsdepartementet:

Samferdselsdepartementet

Jernbanedirektoratet

Luftfartstilsynet

Statens havarikommisjon

Statens vegvesen

Statens jernbanetilsyn

Øvrige

Vegtilsynet

Samferdselsdepartementet

Jernbanedirektoratet

Luftfartstilsynet

Statens havarikommisjon

Vegdirektoratet

Statens jernbanetilsyn

Samferdselsdepartementet

Departementsområde:**Virksomhet:****Forhandlingssted:**

Utenriksdepartementet:

Utenriksdepartementet

Direktoratet for eksportkontroll og sanksjoner
(DEKSA)

NORAD

Norec

Utenriksdepartementet

Direktoratet for eksportkontroll og sanksjoner
(DEKSA)

NORAD

Norec

Vedlegg 3: Intensjonserklæring om omstilling under trygghet

Regjeringen ønsker at staten skal være en attraktiv arbeidsplass som evner å rekruttere, beholde og utvikle kompetente arbeidstakere. Satsing på kunnskap og kompetanse vil gi bedre kvalitet i de offentlige tjenestene og bedre utviklingsmuligheter for de ansatte. Kontinuerlig kompetanseutvikling for ledere og medarbeidere er derfor av avgjørende betydning.

Gode offentlige tjenester forutsetter medbestemmelse for ansatte og deres tillitsvalgte, høy produktivitet og trivsel blant arbeidstakerne. Arbeid til alle i et trygt og inkluderende arbeidsliv er nøkkelen til mer rettferdig fordeling og frihet for den enkelte. Regjeringen vil videreutvikle og forsterke trepartssamarbeidet.

Trygghet i omstilling handler om et godt og forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiverne og arbeidstakernes organisasjoner i den enkelte virksomhet, og mellom partene sentralt. Regjeringen mener at reell medbestemmelse i samsvar med Hovedavtalen er det som skaper de mest vellykkede prosessene og de beste resultatene.

Det er viktig for Regjeringen å sikre at flest mulig kan ta del i arbeidslivet, og å forhindre at ansatte skyves ut på passive trygdeordninger i forbindelse med omstilling. Det er etablert gode virkemidler som stimulerer til fortsatt arbeid. Disse skal benyttes aktivt. Ordninger som bidrar til at arbeidstakerne blir stående utenfor arbeidslivet, skal unngås. Omstillingsarbeidet i staten skal ivareta forutsetningene som ligger i avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Statlige virksomheter i Norge fungerer gjennomgående godt, men samtidig er det fortsatt mange uløste samfunnsoppgaver. Omstillinger i staten er et kontinuerlig arbeid. Det er et mål at statlige virksomheter skal imøtekomme innbyggernes behov. I slike endringsprosesser vil det være behov for en endret eller ny kompetanse, nye organisasjonsformer, endret prioritering av arbeidsoppgaver, større mobilitet og fleksibilitet.

Omstillingene skal skje så smidig og effektivt som mulig. Prosessene skal foregå innenfor retningslinjene som er fastsatt i "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" i samsvar med hovedtariffavtalens punkt 5.4, Hovedavtalen og Særavtale om virkemidler ved omstillinger i staten.

Vedlegg 4: Pensjonsgivende variable tillegg iverksatt 01.08.1993

(gjeldende fra 01.05.2018)

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling er pensjonsgivende.

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene lokalt eller sentralt, av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomisk resultat.

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

1. Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag.
2. Størrelsen av det pensjonsgivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
3. For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av de variable tillegg.

III Beregning av pensjonsgrunnlaget

1. Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400 tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget.
2. Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn kr 66 000.

Vedlegg 5: Pensjonsgivende variable tillegg for opptjening i ny offentlig tjenstepensjonsordning, gjeldende fra 1. januar 2020

I Variable tillegg som er pensjonsgivende

1. Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling er pensjonsgivende.

2. Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene lokalt eller sentralt, av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomisk resultat.

II Beregning av pensjonsgivende tillegg

1. Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag.
2. Størrelsen av det pensjonsgivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
3. For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av de variable tillegg.

HOVEDTARIFFOPPGJØRET I STATEN PR. 1. MAI 2026

I. Økonomi

Oppgjøret i 2026 skal ligge innenfor en økonomisk ramme som gir en beregnet årslønnsvekst fra 2025 – 2026 på 4,4 prosent.

Det legges til grunn en lønnsglidning i 2026 på 0,8 prosent. Overhenget inn i 2026 er 1,7 prosent for staten som helhet.

Hele den disponible rammen avsettes til lokale forhandlinger, som medfører at det lokalt forhandles innenfor en ramme på 2,70 prosent pr. dato av lønnsmassen.

Beregnet sentral avsetning (fellesbestemmelser) bidrar med 0,1 prosent til årslønnsveksten.

Virkningstidspunktet for nye hovedtariffavtaler og for sentrale og lokale avsetninger settes til 1. mai 2026.

II. Tekst

Tekst som i tilbud 5, men uten HTA § 5 A godskrivningsregler.

III. Særskilte grupper

Nødvendige lønnsatser for særskilt grupper

UNGE ARBEIDSTAKERE OG LÆRLINGER		
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år	306 400
	mellom 17 og 18 år	325 200
1362	Lærling	lønn i % av beregningssats
1446	Lærekandidat	lønn i % av beregningssats
		453 600
	Beregningssats	

IV. Protokolltilførsler

Protokolltekst om avtalestrukturen i staten og muligheter for likelydende hovedtariffavtaler.

Partene i staten er enige om at det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal arbeide videre med avtalestrukturen i staten.

Som grunnlag for partenes arbeid skal det utarbeides et kunnskapsgrunnlag som blant annet omfatter erfaringer med dagens avtalestruktur i staten og beskriver forhandlingssystemer og

tariffavtaler i andre sektorer. Arbeidsgruppen starter arbeidet med å utforme en oppdragsbeskrivelse for en slik kunnskapsinnhenting. Basert på dette kunnskapsgrunnlaget og arbeidet som ble gjennomført i forkant av og under forhandlingene i årets oppgjør skal arbeidsgruppen omtale hvordan avtalestrukturen kan utvikles for å gi grunnlag for ev. likelydende avtaler gjennom forhandlinger. Arbeidsgruppen leverer en rapport innen utgangen av februar 2028. Arbeidet binder ikke noen av partene i forhandlingene.

Protokolltilførsel fra staten:

Staten vil understreke at årets utfall ikke er et utslag av en avtalemodell som forutsetter at all disponibel økonomi fordeles lokalt. Utfallet er et resultat av forhandlinger mellom partene, der også fordeling mellom lokale og sentrale tillegg har vært tema i forhandlingene.

Ensidig protokolltilførsel fra staten:

Staten deler ikke den forståelsen som kommer til uttrykk i kravene til protokolltilførsler fra Akademikerne, Unio og YS Stat. Spørsmålet om hvilke konsekvenser deltidsdirektivet har for regler om overtid, og annet tilhørende regelverk for deltidsansatte, behandles for tiden av en partssammensatt arbeidsgruppe, og ligger også til vurdering i regjeringen.

HOVEDTARIFFOPPGJØRET I STATEN PR. 1. MAI 2026

I. Økonomi

Oppgjøret i 2026 skal ligge innenfor en økonomisk ramme som gir en beregnet årslønnsvekst fra 2025 – 2026 på 4,4 prosent.

Det legges til grunn en lønnsglidning i 2026 på 0,8 prosent. Overhenget inn i 2026 er 1,7 prosent for staten som helhet.

Hele den disponible rammen avsettes til lokale forhandlinger, som medfører at det lokalt forhandles innenfor en ramme på 2,70 prosent pr. dato av lønnsmassen.

Beregnet sentral avsetning (fellesbestemmelser) bidrar med 0,1 prosent til årslønnsveksten.

Virkningstidspunktet for nye hovedtariffavtaler og for sentrale og lokale avsetninger settes til 1. mai 2026.

II. Tekst

Tekst som i tilbud 5, men uten HTA § 5 A godskrivningsregler.

III. Særskilte grupper

Nødvendige lønnssetser for særskilt grupper

UNGE ARBEIDSTAKERE OG LÆRLINGER			
1138	Unge arbeidstakere inntil 17 år		306 400
	mellom 17 og 18 år		325 200
1362	Lærling	lønn i % av beregnings-sats	
1446	Lærekandidat	lønn i % av beregnings-sats	
	Beregnings-sats		453 600

IV. Protokolltilførsler

Ensidig protokolltilførsel fra Akademikerne, Unio og YS Stat

Akademikerne, Unio og YS Stat presiserer at iht. deltidsdirektivet som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Denne tariffavtale skal forstås og praktiseres på samme måte.

Ensidig protokolltilførsel fra staten:

Staten deler ikke den forståelsen som kommer til uttrykk i kravene til protokolltilførselen fra Akademikerne, Unio og YS Stat. Spørsmålet om hvilke konsekvenser deltidsdirektivet har for regler om overtid, og annet tilhørende regelverk for deltidsansatte, behandles for tiden av en partssammensatt arbeidsgruppe, og ligger også til vurdering i regjeringen.

Protokolltekst om avtalestrukturen i staten og muligheter for likelydende hovedtariffavtaler.

Partene i staten er enige om at det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal arbeide videre med avtalestrukturen i staten.

Som grunnlag for partenes arbeid skal det utarbeides et kunnskapsgrunnlag som blant annet omfatter erfaringer med dagens avtalestruktur i staten og beskriver forhandlingssystemer og tariffavtaler i andre sektorer. Arbeidsgruppen starter arbeidet med å utforme en oppdragsbeskrivelse for en slik kunnskapsinnhenting. Basert på dette kunnskapsgrunnlaget og arbeidet som ble gjennomført i forkant av og under forhandlingene i årets oppgjør skal arbeidsgruppen omtale hvordan avtalestrukturen kan utvikles for å gi grunnlag for ev. likelydende avtaler gjennom forhandlinger. Arbeidsgruppen leverer en rapport innen utgangen av februar 2028. Arbeidet binder ikke noen av partene i forhandlingene.

Protokolltilførsel fra staten:

Staten vil understreke at årets utfall ikke er et utslag av en avtalemодell som forutsetter at all disponibel økonomi fordeles lokalt. Utfallet er et resultat av forhandlinger mellom partene, der også fordeling mellom lokale og sentrale tillegg har vært tema i forhandlingene.