

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-102 mellom

NORSK TJENESTEMANNSLAG

på den eine side

og

STORTINGET

på den andre sida

rundt tariffrevisjonen 2026

Den 3. og 4. september 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgata 45 Oslo, under leiing av meklar Torkjel Nesheim.

Til stades for partane:

Norsk Tjenestemannslag:

Kjersti Barsok, Ellen Dalen, Lillian Skrede, Birthe-Lene Ørjasæter, Alexander Ørstavik Falck, Even Sinding-Larsen og Oda Grønbekk.

Stortinget:

Erik Guldhav, Elisabeth Solvang, Solveig Rødland og Elin Ødegård.

Det vart framlagd:

1. Melding om plassoppseiing frå NTL, motteke 1. juli 2026
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 1. juli 2026
3. NTLs krav om at meklinga blir avslutta, datert 28. august 2026
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Under meklinga nådde partane - med meklarens mellomkomst - fram til ei forhandlingsløyising i samsvar med vedlegg til møteboka.

Meklinga vart avslutta kl. 05:50.



Torkjel Nesheim

Hovedtariffoppgjøret for Stortingets administrasjon per 1. mai 2026

Økonomisk ramme på 4,4 prosent. Det legges til grunn overheng og glidning som partene i staten har avtalt i årets hovedoppgjør, på henholdsvis 1,7 og 0,8 prosent. Disponibel ramme på 1,9 prosent som utgjør 2,8 prosent per 1. mai.

Med virkning fra 1. mai 2026 gis det 1,12 prosent i generelt tillegg til individuelt avtalt lønn.

Med virkning fra 1. mai 2026 forhandles det innenfor en ramme på 1,68 prosent av lønnsmassen pr 1. mai. Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2026

Regulering av ubekvemstilleggene i tariffavtalens punkt 4.10, tilsvarende fellesbestemmelsene i staten, med virkning fra 1. mai 2026

Minstelønn for stillingskodene i lønnsplanen justeres opp med 2,8 prosent, med virkning fra 1. mai 2026

Satsene i B-tabellen justeres opp med 5,0 prosent, med virkning fra 1. mai 2026

I henhold til protokoll fra hovedoppgjøret 2024, skal det per 1. juli gis et lønnstillegg til ansatte som var ansatt 1. april 2025, og som valgte 38 timer og 45 minutter alminnelig ukentlig arbeidstid. Disse ansatte får en lønnsøkning på 2,8 prosent av den kompensasjonen de fikk 1. april 2025 for dette arbeidstidsvalget. Se ellers protokollen fra 2024.

Endringene er markert med **fet** skrift og overstrykninger.

Tariffavtale

1.mai 2026 – 30.april 2028

Stortinget

Innhold

1	Innledende bestemmelser	6
1.1	Innledning	6
1.1.1	Generelt	6
1.1.2	Parter	6
1.1.3	Omfang	6
1.1.4	Stillinger utenfor tariffavtalen	6
1.1.5	Ekstraverv	6
1.2	Tarifforhandlinger i Stortinget	6
1.2.1	Økonomisk ramme	6
1.2.2	Generelt tillegg	7
1.3	Stillingsplassering	7
1.3.1	Lønnsplan og lønnsstige	7
2	Lønnsforhandlinger	8
2.1	Grunnlag Lønnspolitikk	8
2.2	Parter og betingelser for lønnsforhandlinger	8
2.3	Betingelser	8
2.3.1	Årlige lønnsforhandlinger	8
2.3.2	Årlig lønnsregulering for ledere	9
2.3.3	Forhandlinger på særlige grunnlag	9
2.3.4	Ansettelse i ledig stilling m.v.	10
2.3.5	Lønnsvurdering etter permisjon uten lønn	10
2.4	Virkemidler	10
2.5	Forhandlingsregler	11
2.5.1	Forhandlingsregler	11
2.5.2	Gjennomføring av lønnsforhandlinger etter 2.3.1 2-2-1	11
2.6	Twist ved lønnsforhandlinger og lønnsforhandlinger på særlige grunnlag	12
3	Lønnsfastsettelse og lønnsutbetaling	12
3.1	Definisjoner	12
3.2	Lønnsfastsettelse Lønnsinnplassering	13
3.3	Lønnsstiger	13
3.3.1	Gjennomføringsregler	14
3.3.1	Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansieniteten	14
3.4	Funksjons- og kompetansetillegg	15
3.5	Lønssamtale Samtale om kompetanse, arbeidsoppgaver ansvar og lønn	15
3.6	Lønnsutbetaling	15

3.7	Lønn ved overgang til annen stilling	16
3.8	Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade	16
3.9	Stedfortredertjeneste	17
3.10	Lønn ved sykdom eller skade	17
3.11	Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming.....	17
3.12	Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet	18
3.13	Militærtjeneste og sivil tjeneste	19
3.14	Velferdspermisjoner	19
4	Arbeidstid	19
4.1	Alminnelig arbeidstid	19
4.2	Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden	20
4.3	Fleksibel arbeidstid	20
4.4	Forskjøvet arbeidstid	20
4.5	Beredskapsvakt utenfor arbeidstedet.....	21
4.6	Daglig arbeidsfri	21
4.7	Ukentlig fritid	22
4.8	Fridager jul og påske	22
4.9	Overtid	23
4.10	Natt-, lørdag- og søndagsarbeid m.v.....	23
4.11	Helge og høytidsdager	24
4.12	Samlet arbeidstid	24
4.13	Andre bestemmelser	24
5	Kompensasjon for reiser innenlands Reisetid.....	24
6	Ferie	25
6.1	Avtalefestet ferie	25
6.2	Avtalefestet fridager med lønn	25
7	Forsikringsordninger.....	26
7.1	Gruppelivsordning	26
7.2	Ytelse etter yrkesskade	26
7.3	Tilleggsforsikring.....	26
8	Pensjon.....	26
9	Diverse.....	26
9.1	Avsetning til kompetanse-, medbestemmelse og omstillingsarbeid	26
9.2	Seniorpolitiske tiltak	27
10	Ikrafttredelse, varighet og regulering av tariffavtalen.....	27
10.1	Ikrafttredelse og varighet	27
10.2	Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	27

11	Tvisteløsning	27
11.1	Tvisteløsning som gjelder inngåelse av tariffavtalen (interessetvist)	27
11.2	Tvisteløsning ved spørsmål om gyldighet, tolkning, eksistens eller ved krav som bygger på denne avtalen (rettstvist)	28
12	Protokolltilførsler	29
12.1	Hovedoppgjøret 2024	29
12.2	Mellomoppgjøret 2025.....	30
12.3	Hovedoppgjøret 2026	30
13	Lønnsplan	31
13.1	Tilleggslønnstabell (B-tabellen).....	33

1 Innledende bestemmelser ~~Avtaleparter og~~ omfang

1.1 Innledning

1.1.1 Generelt

Når det i tariffavtalen er gjort henvisninger til lovbestemmelser er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukerne. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter og plikter 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.

1.1.2 Parter

Tariffavtalen er inngått mellom Stortinget som arbeidsgiver på den ene side og **NTL Stortinget** på den annen side.

1.1.3 Omfang

1. Tariffavtalen omfatter alle arbeidstakere som har Stortinget som arbeidsgiver.
2. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter tariffavtalen som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.
3. Lærlinger omfattes av tariffavtalen og av inngåtte særavtaler, med mindre annet er bestemt. Lærlinger er innplassert i stillingskode gitt i lønnsplan for Stortinget. Med mindre partene blir enige om noe annet følges lønnsbestemmelser i «Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger og lære kandidater i staten».

1.1.4 Stillinger utenfor tariffavtalen

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

1.1.5 Ekstraverv

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

1.2 Tarifforhandlinger i Stortinget

1.2.1 Økonomisk ramme

Partene i Stortinget legger til grunn den økonomiske rammen som partene i staten avtaler for tariffoppgjøret. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og framtidsutsiktene. Videre legger partene til

grunn tallene fra statistikk- og beregningsutvalget i staten (SBU), fra det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) og de tariff tillegg som avtales i hovedtariffavtalen i staten.

Partene i Stortinget avtaler i **tarifforhandlingene** lønnsforhandlinger, hvordan den **disponible** økonomiske rammen **anvendes til** fordeles på, jf. pkt. 1.2.2 og pkt. 2.2.1:

- ♦ Generelt tillegg og andre tariff tillegg
- ♦ Lønnsforhandlinger

1.2.2 Generelt tillegg

1.3 Stillingsplassering

Tabell B – tilleggslønnstabell, jf. pkt. 13.2

Hjelpetabeller utarbeides administrativt etter behov.

1.3.1 Lønnsplan og lønnsstige

Lønnsstige, jf. pkt 3.3

Lønnsplaner med oversikt over stillingskoder, jf. pkt. 13.1

2 Lønnsforhandlinger

2.1 Grunnlag Lønnspolitikk

Partene er enige om at det skal søkes å komme frem til en omforent lønnspolitikk om hvordan tariffavtalens lønnssystem skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Lønnspolitikken skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønsmessig på vervet. **Den kompetansen som tillitsvalgte opparbeider i rollen, skal telle positivt.**

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

Lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør.

2.2 Lønnsforhandlinger

2.2 Parter og betingelser for lønnsforhandlinger

Parter

Lønnsforhandlinger gjennomføres av tariffavtalens parter.

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

Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er organisasjonenes representanter.

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lønnsforhandlingene. Der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommende organisasjon sentralt peker ut.

Betingelser for lønnsforhandlinger

2.3 Betingelser

2.3.1 Årlige lønnsforhandlinger

Det føres lønnsforhandlinger for Stortinget dersom minst en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

a) Det er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lønnsforhandlinger ~~jamfør pkt. 2.2.1.~~

b) Arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten, og vurderer eventuelle resirkulerte midler.

Med virkning fra **1. mai 2026** forhandles det innenfor en ramme på **1,68 prosent** av lønnsmassen pr 1. mai. Forhandlingene skal være avsluttet innen **31. oktober 2026**.

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønsmessig:

- a) Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. tariffavtalens bestemmelse i punkt 3.12 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.

2.3.2 Årlig lønnsregulering for ledere

1. Lønnsregulering for ledere som i henhold til pkt. 1.1.4 er tatt ut av tariffavtalens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn, får lønn regulert i henhold til bestemmelsen i pkt. 1.1.4. For disse vil følgende da gjelde:
 - a) Presidentskapet fastsetter lønnsendring for Stortingets direktør.
 - b) Stortingets direktør fastsetter lønnsendring for Stortingets assisterende direktør og avdelingssjefer **etter drøfting med hovedtillitsvalgte i fagforeningene i Stortinget. Det skrives et kortfattet referat fra drøftingen.**

Disse stillingers årsverk skal ikke telles med i utregningen av avsetningen.

2. **Det kan inngås avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner om at stillinger i ledernivået under det ledernivå som faller inn under nr. 1 i denne bestemmelse, tas ut av lønnsforhandlingene etter pkt. 2.3.1 Årlige lønnsforhandlinger, (dvs. seksjonsledere). Avtalen protokollføres. Dersom slik avtale inngås fastsetter direktøren lønn etter drøfting med hovedtillitsvalgte i fagforeningene i Stortinget. Det skrives et kortfattet referat fra drøftingen. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over fastsatt pott. Lønnspolitikken er førende for vurdering av lønnsendring.**

Stortingets direktør kan fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå som ikke faller inn under nr. 1, dvs seksjonsleder- og/eller tilsvarende ledernivå, etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner. Disse lederne er omfattet av tariffavtalens øvrige bestemmelser. Partene avklarer hvilke ledere neste ledernivå omfatter. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over fastsatt pott. Tillitsvalgte gis en skriftlig oversikt over lønnsfastsettelsen. Lønnsendring etter nr. 2, kan bare foretas i tilknytning til lønnsforhandlinger etter pkt. 2.2.1 2.3.2, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag, pkt. 2.3.3 er til stede.

2.3.3 Forhandlinger på særlige grunnlag

1. Partene kan etter dette pkt. 2.3.3 føre forhandlinger dersom det:
 - a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn.
Merknad: Forhandlingskrav på grunnlag av pkt. 2.3.3 nr. 1 a) bør være dokumentert slik at det er mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver. Dette skjer ved de opplysninger som gis i forhandlingskravet og med eventuelle vedlegg som relevant dokumentasjon.
 - b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Arbeidsgiver kan også vurdere effekt av ikke-planlagte tiltak som er gjennomført. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket. Forhandlinger på grunnlag av pkt. 2.3.3 nr. 1 b) foretas når det planlagte

eller gjennomførte tiltak er fullført. For at forhandlingene skal kunne gjennomføres forutsettes det at arbeidsgiver avsetter pott til fordeling.

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 særlige vansker med å beholde eller rekrutter spesielt kvalifisert arbeidskraft,
 - eller ~~som har~~ **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 diskrimineringsloven § 6. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Krav som er fremmet, og som ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med lønnsforhandlinger pkt. 2.3.1.

~~2.4 Ansettelse i ledig stilling m.v. og lønnsvurdering etter permisjon uten lønn~~

2.3.4 Ansettelse i ledig stilling m.v.

1. Før utlysning av ledig stilling skal organisasjonene i Stortinget orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med.
De tillitsvalgte kan innen tre arbeidsdager kreve å få drøfte lønsplasseringen.
2. Ved lønsplassering tas hensyn til likelønn.
3. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i **stilling Stortinget**, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering. Dette gjøres etter ~~dialog~~ **en egen samtale** med den ansatte.

Det utarbeides årlig en lønnsliste til tillitsvalgte over hvem som har fått lønnstillegg etter bestemmelsen i 2.3.4 nr. 3 og resultatet av lønnsvurderingen.

2.3.5 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.

Det utarbeides årlig en lønnsliste til tillitsvalgte over hvem som har fått lønnstillegg etter bestemmelsen i 2.3.5 og resultatet av lønnsvurderingen.

2.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.2 lønnsforhandlinger og 2.3 forhandlinger på særlige grunnlag, kan følgende virkemidler av lønnsmessig art brukes:

~~Tillegg som lønnstrinn eller kroner~~

- a) Gruppetillegg
- b) Individuelle tillegg
- c) Flytte ansatte mellom lønnsstige og direkteplassert avlønning

- d) Endret stillingskode
- e) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende
- f) 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 Forhandlingsregler

2.5.1 Forhandlingsregler

Forhandlingsregler for lønnsforhandlinger (pkt. **2.3.1 2-2-1**) og lønnsforhandlinger på særlige grunnlag (pkt. **2.3.3**):

1. Krav om forhandlinger skal fremsettes skriftlig. Når forhandlinger kreves opptatt, skal arbeidsgiver skriftlig varsle alle forhandlingsberettigede organisasjoner.
2. Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.
3. Forhandlingene gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i Stortinget. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten, kan lønnskrav fra medlemmet i arbeidstakerorganisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.
4. Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er fremsatt 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.
5. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll ved avslutningen av forhandlingene jf. tjenestetvistloven § 9.
6. Kort tid etter at lønnsforhandlinger etter 2.3.1 er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

2.5.2 Gjennomføring av lønnsforhandlinger etter **2.3.1 2-2-1**

Før lønnsforhandlingene etter pkt. 2.3.1 starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås økonomisk ramme og forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling/likelønn m.v. herunder resultatene fra likelønnskartleggingen.

I tillegg avtaler partene kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Partene avklarer hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram før forhandlingene. Forhandlingene forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter. Lokale forhandlinger forutsetter også lønnsdata foreligger i en slik form at partene unngår uenighet om tallgrunnlaget. Statistikken kan etter behov omfatte stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelt opplysninger om ansiennitet og andre lønnsopplysninger, herunder historiske lønnsdata, som er nødvendig for gjennomføringen av lønnsforhandlingene. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

Lønnsforhandlingene gjennomføres på følgende måte, med mindre partene avtaler noe annet i forberedende møte:

1. Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.
2. Forhandlingene føres i fellesmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i partenes felles lønnspolitiske plattform.
3. Hver av partene kan be om sær møte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.
4. Partene skal under det forberedende møtet drøfte hvor stor del av den samlede avsetningen som skal legges ut i første tilbud fra arbeidsgiver. Tilbudet skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.
5. Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.
- ~~6. De lønsmessige tilleggene tilstås som individuelle tillegg og/eller gruppetillegg, jf. pkt. 2.4~~
6. Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet, og at avtalte føringer er fulgt.

2.6 Tvist ved lønnsforhandlinger og lønnsforhandlinger på særlige grunnlag

1. Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlingene ved lønnsforhandlinger etter pkt. 2.3.1 og lønnsforhandlinger på særlige grunnlag etter pkt. 2.3.3 nr. 1a) - c), kan hver av partene som har ført forhandlingene kreve tvisten behandlet av særskilt partssammensatt nemnd med en nøytral leder.
2. Varsel om at tvisten kreves behandlet av særskilt partssammensatt nemnd, må gis de øvrige forhandlingspartene senest innen 2 uker etter at forhandlingene er avsluttet.
3. Deretter må stevning sendes partssammensatt nemnd innen 3 uker, etter at varslingsfrist som nevnt i nr. 2 er utløpt.
4. Nemnden sammensettes som følger:
 - Riksmekler utpeker en nøytral leder
 - De forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner utpeker én representant hver
 - Arbeidsgiver oppnevner like mange representanter som de forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner har til sammen
5. Partene kan under møte i nemnden innkalle flere representanter, men det er bare lederen og partsmedlemmene som avgjør tvisten med bindende virkning.
6. Avtaleresultat mellom de av partene som måtte være enige, kan ikke iverksettes før kjennelse fra nemnden foreligger.
7. Nemnden kan i særlige tilfeller behandle tvister der fristene er overskredet.

3 Lønnsfastsettelse og lønnsutbetaling

3.1 Definisjoner

1. **Årslønn er individuelt avtalt lønn, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom partene. Individuelt avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver e.l.l. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt. Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.**
- 2.

- a) Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12.
 - b) Daglønn er månedslønn dividert med 30.
 - c) Med timelønn ved overtid, natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv og helge- og høytidsdager (jf. pkt. 4.9, 4.10, og 4.11) forstås årslønn dividert med 1 850 hvis ikke annet er avtalt.
 - d) 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. Lønnsplan er en oversikt over stillingskodene og stillingenes lønns- og opprykksregler.~~
- ~~5. Tjenesteansiennitet er:~~
~~Tjenesteansiennitet som opparbeides i stilling(er)~~
~~Eventuelt tidligere tjeneste som godskrives etter reglene i 4.2.3~~
~~Permisjoner etter 4.2.4.~~
- ~~6. Direkteplassering i lønnsstige er: Når arbeidstaker unntas fra stillingskodens lønnsstige og dermed ikke gis ansiennitetsopprykk i henhold til 4.2.2.~~
- 4. Begrepene virksomhet/og driftsenhet defineres i hovedavtalen § 4.
 - 5. Begrepet ektefeller 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.

Med deltidstilsatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling

3.2 Lønnsfastsettelse ~~Lønnsinnplassering~~

~~4.2.1 Innplassering~~

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til lønnspolitikken 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.

Lønnsplanen viser minstelønn for den enkelte stillingskode.

~~Ved ansettelse i stilling som 2204 servicemedarbeider, 0110 førstekonsulent og 0720 ingeniør, innplasseres de med høyere akademisk utdanning minimum i lønnstrinn 51.~~

3.3 Lønnsstiger

~~Lønnsplanheftet~~ **Lønnsplanen** viser hvilke stillinger som skal plasseres i lønnsstige.

~~Lang lønnsstige~~ **Lønnsstigen** 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 reguleringen av lønn etter kapittel 3.

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. 2.3.3 nr. 2 overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 16 år, kan arbeidstakeren direkteplasseres.

3.3.1 Godskrivningsregler

Ved ansettelse i stillingskode tilknyttet lønnsstige godskrives tidligere tjeneste/arbeid/praksis i startlønnen utover minstelønn etter de regler som er fastsatt i denne bestemmelsen (4.2.3):

Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet dersom det er nødvendig for å fastsette lønns plassering. Tjenesteansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måneden vedkommende tiltrer.

A.—Generelle godskrivningsregler

- 1.—All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
- 2.—Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
- 3.—All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppgaver er vanlig.
- 4.—Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen.

Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i 1, 2, 3 og 4 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ett lønnstrinn ved ansettelse. Videre godskrives ett lønnstrinn for hvert andre år.

B.—Spesielle godskrivningsregler

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivningsreglene i nr. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivningsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger det gjelder. Ved vurdering om godskrivningsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved ansettelse i stillingen til grunn.

- 1.—Ved ansettelse innplasseres de med høyere akademisk utdanning i ltr. 51 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivningsregler i nr. A kommer i tillegg.
- 2.—Ved ansettelse godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

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

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

3.3.1 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten

Permisjon med hel eller delvis lønn, avbryter ikke stillingsansienniteten.

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

1. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.

2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og sivilteneste, 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 tjeneste i Stortinget 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.
5. ~~Arbeidsgiver kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjeneste- eller stillingsansienniteten.~~

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

3.4 Funksjons- og kompetansetillegg

1. Tilleggs lønnstabell; B-tabellen, kan benyttes for å gi midlertidige tillegg for funksjoner som blir pålagt/avtalt med arbeidstaker for et bestemt tidsrom, når funksjonen er av et visst omfang og innebærer økt kompleksitet/ansvar i forhold til stillingen vedkommende er ansatt i. Tillegget faller bort når vedkommende ikke lenger innehar funksjonen.
2. Ansatte i stillinger med vakt- og sikkerhetsoppgaver som er medlemmer av branngruppa gis tillegg etter B-tabellen: B15.
Ansatte i stillinger med vakt- og sikkerhetsoppgaver som er aktive røykdykkere gis tillegg etter B-tabellen: B-15.
Dersom en ansatt både har funksjonen medlemmer av branngruppa og aktiv røykdykker gis tillegg etter B-tabellen: B 25
Tillegget bortfaller når den ansatte ikke lenger innehar funksjonen.
3. Ansatte i stillingskode 0903 renholdsbetjent som avlegger fagbrev innen stillingens fagområde, gis opprykk til stillingskode 0901 **renholder** ~~renholdsoperatør~~. Den ansatte får en lønnsøkning på **kr 15 500 i årslønn**. ~~tilsvarende to lønnstrinn~~.
Fagbrev må være dokumentert i søknad sendt til arbeidsgiver. Lønnsøkningen skjer med virkning fra den 1. i måneden etter bestått fagbrev.

3.5 **Lønnssamtale** ~~Samtale om kompetanse, arbeidsoppgaver ansvar og lønn~~

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

3.6 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 med mindre~~ slik betalingsmåte er umulig, eller svært ~~byrdefull~~ **belastende** for arbeidstaker eller arbeidsgiver ~~utbetales lønn ved utbetalingsanvisning~~.
3. Faller lønnsdagen 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 lønnsdag 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.

3.7 Lønn ved overgang til annen stilling

1. En arbeidstaker som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling i Stortinget, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
2. Arbeidstaker som går over i lavere lønnet stilling i Stortinget, kan etter avtale beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.
3. En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som er 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 og ansettelsesvilkårene.
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 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 på 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 skjøtte, skal ikke utbetales.
Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.
4. Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.
5. Deltidsansatte har samme rettigheter som arbeidstakere på heltid etter denne paragraf, dog slik at lønnen som beholdes fastsettes forholdsmessig etter tidligere stillingsprosent.

3.8 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, pleie av nærstående, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med "lønn" etter pkt. 3.10 nr. 1, 2 og 3, pkt. 3.11, 3.12, 3.14 og pkt. 7.2 menes lønn etter pkt. 3.1 nr. 1, samt lønsmessige 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 deltidstilsatt 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 pkt. 3.10 og pkt. 7.2
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 arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

3.9 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 Stortinget.
5. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 arbeidsdager). Utbetalingen er uavhengig av antall oppmøter.

3.10 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 pkt. 3.8, 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 tilsatt, utløper retten når ansettelsesforhold 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, jf. likevel Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.
4. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven § 8-7.

3.11 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 pkt. 3.8 i permisjonstiden.
2. Adopsjonspermisjon med lønn.

- Arbeidstaker som har rett til foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 3.8 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 pkt. 3.8 i permisjonstiden.
 4. Amming.
En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter pkt. 3.8 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 pkt. 3.8 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 bestemmelsen, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest innen de frister som framgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

3.12 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 funksjonshemming, 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. Vilårene 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 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/ i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.
7. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 3.11 nr. 1 eller pkt. 3.11 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 pkt. 3.11 nr. 1 eller pkt. 3.11 nr. 2 er opptjent på nytt. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett 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 pkt. 3.11 nr. 1 og pkt. 3.11 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 pkt. 3.11 nr. 3 kommer i tillegg.

8. Arbeidstakere som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

3.13 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Stortinget, 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 befal 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 hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønns tillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

3.14 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.

4 Arbeidstid

4.1 Alminnelig arbeidstid

For perioden 01.05.2024 til og med 31.03.2025 gjelder følgende regler om alminnelig arbeidstid:

Alminnelig ukentlig arbeidstid er 37,5 timer inkludert spisepause for alle arbeidstakere. Dette gjelder også for arbeidstakere som utfører skiftarbeid. I perioden fra og med den 24. juni 2024 til og med den 31. august 2024 er alminnelig ukentlig arbeidstid 30 timer inkludert spisepause.

4.1.1 Alminnelig arbeidstid fra og med 1. april 2025

1. Alminnelig ukentlig arbeidstid er 38 timer og 45 minutter inkludert spisepause, unntatt for arbeidstakere som er omfattet av nr. 2. I perioden fra og med 24. juni til og med den 15. august er alminnelig ukentlig arbeidstid 30 timer inkludert spisepause, med unntak av arbeidstakere som er omfattet av nr. 2.
2. For arbeidstakere i følgende stillinger i turnus: 0501 Sikkerhetsvakt, 0503 Sikkerhetsvakt II, 0502 Vaktleder og 0601 Sjåfør, er alminnelig arbeidstiden 37,5 timer inkludert spisepause hele året.
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.**

4.1.1 Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste jf arbeidsmiljøloven § 10-4

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.

4.2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

Partene kan etter forhandling inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Eventuell gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skjer etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. **Se også punkt 1.1.1.**

4.3 Fleksibel arbeidstid

Vilkårene for fleksibel arbeidstid er fastsatt i særavtale mellom Stortinget som arbeidsgiver og NTL Stortinget, Parat Stortinget Akademikerne Stortinget og Unio Stortinget.

4.4 Forskjøvet arbeidstid

1. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel.
2. For den del av forskjøvet tid som faller 1 time eller mer utenom arbeidstakers alminnelige arbeidstid, betales det et tillegg svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvne tid som faller før kl. 20.00, og et tillegg svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvne tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

4.5 Beredskapsvakt utenfor arbeidstedet

1. Arbeidsgiver skal drøfte behovet for en beredskapsvaktordning med de tillitsvalgte. Beredskapsvakt utenfor arbeidssstedet er vakt som utføres utenom den alminnelige arbeidstid.
2. Beredskapsvakt utenfor arbeidssstedet skal etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) likevel regnes som arbeidstid. Beredskapsvakt skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1/5. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) ledd om hviletid.
3. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal drøftes med de tillitsvalgte. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
4. Vaktperioden i beredskapsvaktordningen kan etableres over maksimalt 7 dager, men likevel slik at den ikke kommer i strid med grensen for 36 timers ukentlig fritid etter pkt. 4.7.
5. Beredskapsvakt godtgjøres med tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste, og det betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakten. For overtidarbeid utbetales lørdags-/søndagstillegg med fradrag av den del av tillegget som betales ut etter forrige setning. For øvrig utbetales det tillegg etter pkt. 4.10 nr. 1 for kl. 06.00-20.00 og kl. 20.00-06.00.
6. Det fastsettes etter drøfting med tillitsvalgte 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.
7. Dersom arbeidstakeren under beredskapsvakten må rykke ut for å utføre arbeid, regnes alt arbeid som utføres under utrykningen som arbeidstid fullt ut. Tidsberegningen for beredskapsvakt skal under utrykning ikke komme til fradrag i det tidsrom utrykningen varer.
8. Ved utførelse av pliktig og dokumenterbart aktivt arbeid under beredskapsvakten, betales overtidsgodtgjørelse etter pkt. 4.9, forutsatt at den daglige eller ukentlige grensen for alminnelige arbeidstid etter tariffavtale for Stortinget er passert.

4.6 Daglig arbeidsfri

1. *Hovedregel om daglig arbeidsfri:* Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 første ledd.
2. *Unntak fra 11 timers daglig arbeidsfri:* I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd har partene avtalt at den arbeidsfrie perioden unntaksvis kan være på 8 timer i løpet av 24 timer.
3. Arbeidstaker, som har jobbet i den arbeidsfrie perioden, skal som hovedregel forskyve arbeidstiden påfølgende morgen. Ved slik forskyvning avsluttes arbeidsdagen til normal tid.
4. Dersom det av driftsmessige årsaker ikke lar seg gjøre med en forskyvning av arbeidstiden skal arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, dersom dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 niende ledd siste pkt., jf. § 10-8 tredje ledd. Med tilsvarende kompenserende hvile tas

det sikte på de tilfeller der mindre hvile i enkelte perioder kompenseres med tilsvarende fri i andre perioder.

5. Oppstår det tilfeller der regelen om 11 timers fri mellom to arbeidsperioder ikke kan oppfylles, skal arbeidstakeren på et senere tidspunkt få kompensert med inntil tre timer den manglende fritid time for time. Dersom kompenserende hviletid ikke kan tas ut påfølgende arbeidsdag eller senest innen 14 dager, skal timen(e) betales pluss et tillegg svarende til 50 % overtidstillegg.

4.7 Ukentlig fritid

1. *Hovedregel om ukentlig fritid (ukefridag):* Arbeidstaker skal som hovedregel ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 36 timer i løpet av sju dager.

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).

2. *Turnusfridag for skift- og turnuspersonell:* 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 ukesfridagen.
3. *Unntak fra 36 timers ukentlig arbeidsfri:* I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) ledd har partene avtalt at den ukentlige arbeidsfrie perioden unntaksvis kan være på 28 timer i løpet av sju dager.
4. Dersom det av driftsmessige årsaker ikke lar seg gjøre med å avvikle ukentlig fritid skal arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) ledd. Med tilsvarende kompenserende hvile tas det sikte på de tilfeller der mindre hvile i enkelte perioder kompenseres med tilsvarende fri i andre perioder.
5. Oppstår det tilfeller der regelen om 36 timers ukentlig fritid ikke kan oppfylles, skal arbeidstakeren på et senere tidspunkt få kompensert med inntil åtte timer den manglende fritid time for time. Dersom kompenserende hviletid ikke kan tas ut senest innen 14 dager, skal timen(e) betales med et tillegg svarende til 50 % overtidstillegg.
6. Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i pkt. 4.9 nr. 3.
7. Dersom ukefridagen (jf. nr. 1) eller annen turnusfridag (jf. nr. 2) 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 (50 %) tilsvarende 7,5 timer. Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter pkt. 4.11. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jf. pkt. 4.11), 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.

4.8 Fridager jul og påske

1. Det gis tjenestefri julaften, mellom jul og nyttår, nyttårsaften samt i påsken på mandag, tirsdag og onsdag før skjærtorsdag.

2. Det gis ingen kompensasjon for fridager som ikke tas ut i denne perioden.

4.9 Overtid

1. *Vilkår for overtidarbeid:* Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart i overensstemmelse med forutsetningene i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i sin alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid.
2. *Grenser for overtidarbeid:* Partene er enige om at grensene for overtid følger arbeidsmiljølovens timegrenser i § 10-6 (5) ledd.
3. *Godtgjørelse for overtidarbeid:* For pålagt overtid utbetales overtidsgodtgjørelse (50 %) i henhold til pkt. 3.1 nr. 3. For overtidarbeid mellom kl 20.00 og 06.00 utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) i henhold til pkt. 3.1 nr. 3.

Når arbeidstiden er redusert i perioden fra og med den 24. juni til og med den 31. august, jf pkt. 5.1, utbetales det overtidsgodtgjørelse med 50 % for pålagt overtidarbeid utover 6 timer.

For overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager, og jul- og nyttårsaften betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) i henhold til pkt. 3.1 nr. 3. For overtidarbeid på fridager dager i jul og påske iht. 4.8 nr. 1, betales forhøyet overtidsgodtgjørelse i henhold til pkt. 3.1 nr. 3.

Overtidsarbeid som direkte etterfølger nattarbeid, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

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 overtidarbeid 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 og nr. 3 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 7
6. Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid eller under beredskapsvakt, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid får også utbetalt overtidsgodtgjørelse for den reisetid som medgår tur og retur bosted og arbeidsplassen.
7. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt 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).

4.10 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid m.v.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 45 % av timelønnen (natttillegg). Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4.

2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved forhandlinger med de tillitsvalgte.
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** per arbeidet time (jf. hovedtariffavtalen i staten § 15 nr. 3).
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr **84,00** (jf. hovedtariffavtalen i staten § 15 nr. 4) per arbeidet klokke i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for dager som etter nr. 1 og nr. 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse (jf. hovedtariffavtalen i staten § 15 nr. 5):
 - a. Fra kl 06.00-20.00 kr **19,00** pr. løpende time
 - b. Fra kl 20.00-06.00 kr **32,00** pr. løpende time
6. Arbeidstakere utbetales kr **320,00** pr. arbeidsdag de har delt dagsverk (jf. hovedtariffavtalen i staten § 15 nr. 6) 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 forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

4.11 Helge og høytidsdager

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag og nyttårsaften er fridager såframnt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette pkt. kommer i tillegg til godtgjørelse etter pkt. 5.9.
2. For arbeid etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % godtgjørelse med timelønn tillagt 100 % (ikke overtid).

4.12 Samlet arbeidstid

I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 niende ledd er partene enige om at den samlede arbeidstiden ikke må overstige 16 timer i løpet av 24 timer.

4.13 Andre bestemmelser

Ytterligere regulering av bestemmelser i tariffavtalens punkt 5 arbeidstid, er fastsatt i særavtaler mellom Stortinget som arbeidsgiver og NTL Stortinget, Parat Stortinget, Akademikerne Stortinget og Unio Stortinget.

5 Kompensasjon for reiser innenlands Reisetid

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid
 - a. Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
 - b. Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
 - c. Reisetid mellom kl 22.00 og 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
 - c) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - d) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter timelønnsstabell for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager eller ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt eller kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - e) Tilleggene etter pkt 4.10 nr. 3 og 4. utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsene omfatter ikke arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved 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.

6 Ferie

6.1 Avtalefestet ferie

1. Avtalefestet ferie for Stortinget 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 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 arbeidstakere over 60 år, med rett til ekstraferie etter § 5 nr. 2, forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosent, jf. § 10 nr. 3.
4. Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, kan avtalefestet ferie overføres helt eller delvis til neste ferieår.

6.2 Avtalefestet fridager med lønn

1. Arbeidstakere under 60 år får 6 virkedager fri med lønn. Etter fylte 60 år erstattes fridager etter dette pkt. med ekstraferie for arbeidstakere over 60 år etter pkt. 6.1.
2. Fridagene gis ved at arbeidstaker som har vært ansatt hele opptjeningsåret får 6 virkedager fri med lønn i ferieåret. Arbeidstakere som ble ansatt i løpet av opptjeningsåret får opptjening av fridagene forholdsmessig på grunnlag av ansettelsestid i opptjeningsåret.

3. Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
4. De avtalefestede fridager med lønn kan ikke overføres til neste ferieår, dersom arbeidstaker ikke har tatt ut minst 6 virkedager ferie etter ferieloven eller/og ferie etter punkt 6.1 avtalefestet ferie. Det vil si at samlet sum overførte virkedager ferie eller fri med lønn, ikke kan overstige sum antall dager etter ferieloven § 7 tredje ledd og punkt 6.2 nr. 4.
5. Fridagene som ikke er avviklet innen arbeidsforholdet opphører bortfaller.
6. Arbeidstakere med lønn som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp, gis et lønnstillegg hvert ferieår fra og med kalenderåret de fyller 60 år. Lønnstillegget er 2,3 prosent av differansen mellom arbeidstakers feriepengegrunnlag jfr. ferieloven § 10 nr. 1) og 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Lønnstillegget utbetales sammen med feriepenger i juni måned. Ordningen trer i kraft fra og med ferieåret 2025.

7 Forsikringsordninger

7.1 Gruppelivsordning

Partene er enige om at Stortinget følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen i staten om gruppelivsordning (jamfør hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene § 23).

7.2 Ytelse etter yrkesskade

Partene er enige om at Stortinget følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen i staten om ytelse ved yrkesskade (jamfør hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene § 24).

7.3 Tilleggsforsikring

Partene avtalte 24.03.1990 at det skulle etableres en gruppelivsforsikringsordning og ulykkesforsikring med uføredekning. Denne ordningen videreføres.

8 Pensjon

Tjenestepensjon er fastlagt i lov om Statens pensjonskasse.

Partene er enige om at Stortinget følger det til enhver tid gjeldende **avtaleverk** bestemmelser hovedtariffavtalen i staten om pensjon, jfr. hovedtariffavtalen i staten pkt. 4.

9 Diverse

9.1 Avsetning til kompetanse-, medbestemmelse og omstillingsarbeid

Partene er enige om at det skal avsettes budsjettmidler til kompetanse-, medbestemmelse og omstillingsarbeid.

Budsjettmidler avsettes til:

- ♦ Opplæringstiltak i regi av fagforeningene

- ◆ Kompetansegivende tiltak for ansatte
- ◆ Virksomhetsspesifikke opplærings- og utviklingstiltak

Retningslinjer for tiltak, fastsettes etter drøfting med tillitsvalgte.

9.2 Seniorpolitiske tiltak

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Det kan med den enkelte arbeidstaker, avtales karriere- og kompetansehevende tiltak som alternativ til tjenestefri med lønn.

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.

Medarbeidersamtalen er en viktig arena for å diskutere seniorpolitiske tiltak.

10 Ikrafttredelse, varighet og regulering av tariffavtalen

10.1 Ikrafttredelse og varighet

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

10.2 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom arbeidsgiver og organisasjonene i Stortinget om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag gitt i 1.2.1 økonomisk ramme.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14. dagers varsel, med utløp tidligst 1.mai **2027**.

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

11 Tvisteløsning

11.1 Tvisteløsning som gjelder inngåelse av tariffavtalen (interessetvist)

1. Dersom partene ved inngåelse av tariffavtale ikke blir enige om tariffavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en særskilt partssammensatt nemnd med en nøytral leder. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om meglings i pkt. 11.2
2. Nemnden sammensettes som følger:
 - Riksmekler utpeker en nøytral leder.
 - De forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjonene utpeker en representant

hver. Arbeidsgiver oppnevner like mange representanter som de forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjonene til sammen.

3. Partene kan under møte i nemnden innkalle flere representanter, men det er bare lederen og partsmedlemmene som avgjør tvisten med bindende virkning.

11.2 Tvisteløsning ved spørsmål om gyldighet, tolkning, eksistens eller ved krav som bygger på denne avtalen (rettstvist)

Eventuelle tvister vedrørende gyldighet, tolkning, eksistens eller krav som bygger på denne avtalen skal søkes løst ved forhandlinger. Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet ved forhandlinger, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av Stortingets direktør, hvis ikke partene i det enkelte tilfelle blir enige om en annen megler for Stortinget.

Dersom det under megling ikke oppnås enighet mellom partene, skal organisasjonene uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i pkt. 11.1. Hvis organisasjonene i Stortinget seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, blir det partssammensatt nemnd.

12 Protokolltilførsler

12.1 Hovedoppgjøret 2024

I. Overheng og glidning

Partene er enige om at det utarbeides metodikk for beregning av overheng og glidning for Stortingets administrasjon. Metodikken kan ikke bli tatt i bruk før økt lønn som følge av ny arbeidstidsordning ikke lenger gir effekt på glidning.

II. Arbeidstid for arbeidstakere ansatt per 31.03.2025

- Ved overgang til endret arbeidstidsordning fra og med 1. april 2025, har partene avtalt at arbeidstakere som er ansatt per 31. mars 2025 og som ikke er omfattet av 5.1.4 4.1 nr. 2, kan velge mellom arbeidstidsordningen 5.1.4 4.1 nr. 1 og følgende bestemmelse:
 - a. Alminnelig ukentlig arbeidstid 37 timer og 30 minutter inkludert spisepause. I perioden fra og med 24. juni til og med den 15. august er alminnelig ukentlig arbeidstid 30 timer inkludert spisepause.
 - b. Arbeidstakers valg av arbeidstidsordning må være oversendt arbeidsgiver innen fastsatt frist og er bindende. Dersom arbeidstaker blir ansatt i ny stilling etter 1. april 2025 i Stortinget skal hovedregelen om alminnelig arbeidstid i punkt 5.1.4. 4.1 gjelde. Dette gjelder ikke hvis arbeidstaker blir innplassert i ny stilling ved organisasjonsendringer.
- Partene har i protokoll avtalt lønnskompensasjon ved overgang til endret arbeidstidsordning.

III. Kompensasjon for endret arbeidstid:

1. Arbeidstaker som er ansatt før 31. mars 2025, kompenseres med 1,2 prosent i tillegg til individuelt avtalt lønn, med virkning fra 1. april 2025. Kompensasjonsordningen gjelder arbeidstakere som er omfattet av tariffavtalens bestemmelser om lønn med unntak av arbeidstakere som er omfattet av 5.1.2 4.1 nr. 2 og lærlinger.
2. Arbeidstaker som er ansatt før 1. april 2025, og som i henhold til **II Arbeidstid for arbeidstakere ansatt per 31.03.2025** ~~«5.1.2 Unntak: Arbeidstid for arbeidstakere ansatt per 31. mars 2025»~~, velger arbeidstidsordningen i 5.1.2 II bokstav a), kompenseres med 4,7 prosent tillegg til individuelt avtalt lønn, med virkning fra 1. april 2025.

Kompensasjonsordningene gjelder arbeidstakere som er omfattet av tariffavtalens bestemmelser om lønn unntatt arbeidstakere som er omfattet av 5.1.2 4.1 nr. 2 og lærlinger. Kompensasjonen i nr. 2 kommer i tillegg til kompensasjonen i nr. 1. Kompensasjonen i nr. 2 er et kronebeløp som skal ligge som en fast identifiserbar del av årslønnen.

Kompensasjonen i nr. 2 skal reguleres årlig per. 1. juli, første gang 1. juli 2026. Den årlige justeringen skal plusses på kompensasjonen etter nr. 2 og utgjør til sammen den faste identifiserbare delen av årslønnen fra 1. juli hvert år.

Den årlige reguleringen av kompensasjonstillegget er samme prosent som årets avtalte tariff tillegg for Stortingets ansatte, beregnet ut fra 1. mai som virkningsdato. Dersom det avtales ulikt tariff tillegg på tariffavtalene i Stortinget, anvendes gjennomsnittet av tariff tilleggene.
3. Særskilt om ansettelse før ny arbeidstid trer i kraft 1. april 2025. Arbeidstaker som blir ansatt i Stortingets administrasjon, fra og med 1. januar 2025 og i perioden frem til og med 31. mars 2025, blir omfattet av bestemmelsen om alminnelig arbeidstid i punkt 4.1 5.1.4, når den trer i kraft. For nyansatte som uforutsett får høyere arbeidstid enn det som var avtalt da

lønsspennet for stillingen ble fastsatt, kan arbeidsgiver etter ansettelse, gi et tilsvarende tillegg som i nr. 4, med virkning fra 1.april 2025.

4. Arbeidstakere som er omfattet av ~~5.1.1~~ **4.1** nr. 2, kompenseres med 5,9 prosent i tillegg til individuelt avtalt lønn/årslønnen, med virkning fra 1. april 2025.
5. Kompensasjonen etter nr. 1, 2, 3 og 4 går inn i grunnlag for feriepenger, pensjonstrekk-/opptjening, arbeidsgiveravgift, sykepengegrunnlag, fagforeningstrekk mv. som vanlig lønn.

Avtalen med NTL og Parat:

- Partene er enige om at omlegging av arbeidstidsbestemmelsen kan påvirke de ansattes arbeidshverdag. Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og vil være oppmerksomme på eventuelle problemer som kan oppstå på bakgrunn av forskjellige arbeidstidsordninger.

12.2 Mellomoppgjøret 2025

Partene er enige om at det i forkant av hovedtariffoppgjøret 2026 settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe for å jobbe med en gjennomgang av dagens avtale. Målet er at arbeidet er påbegynt før hovedoppgjøret 2026 og sluttført i god tid før hovedoppgjøret 2028.

12.3 Hovedoppgjøret 2026

1. **Partene er enige om at gjennomføringen av tariffforhandlingene evalueres. Dette kan skje samtidig med evaluering av lønnsforhandlingene, jf. 2.5.1 nr. 6**
2. **Partene er enige om at de vil følge med på det arbeidet som skal gjøres av den partssammensatte arbeidsgruppen i staten som skal se på hvordan livsfasepolitikken kan tilpasses nåværende og fremtidige utfordringer.**
3. **Partene er enige om at det settes ned en partssammensatt arbeidsgruppe for å jobbe med en gjennomgang av dagens avtale. Målet er at arbeidet skal være sluttført i god tid før hovedoppgjøret 2028. Arbeidet innebærer å rydde i uklarheter og rette opp i manglende logiske sammenhenger i tariffavtaleverket i sin helhet, inkludert tvistebestemmelsen.**
4. **Partene skal i god tid før neste hovedoppgjør se på håndtering av uorganiserte i lys av ufravikelighetsprinsippet og organisasjonsfriheten.**

13 Lønnsplan

SK	Lønnstittel	Stige	Ltr	Minste- lønn	Gedskrivningsregel
01.100 Kontor - og saksbehandlerstillinger					
0104	Konsulent	Lang-Stige		464 700	B nr. 2
0110	Førstekonsulent	Stige		505 800	
0107	Seniorkonsulent			536 600	
02.200 Rådgiver - og spesialstillinger					
0721	Senioringeniør ⁽¹⁾			614 300	
0722	Sjefsingeniør			745 800	
0203	Rådgiver			548 200	
0206	Seniorrådgiver			633 600	
0207	Fagsjef			745 800	
0208	Komiteråd			745 800	
0217	Spesialrådgiver			745 800	
(1) — Det kreves ingeniørutdanning på bachelornivå eller tilsvarende for innplassering i SK 0721 Senioringeniør					
03.300 Lederstillinger					
0222	Gruppeleder			633 600	
0201	Seksjonsleder			745 800	
0218	Avdelingssjef			935 500	
0220	Ass. direktør			935 500	
0221	Direktør			1 207 400	
20.200 Service, drift- og andre fagadministrative stillinger					
Service og drift					
0210	Stortingsbetjent	Lang		464 700	
2204	Servicemedarbeider			505 800	
2206	Servicekoordinator			521 100	
2207	Servicerådgiver			548 200	
3000	Fagarbeider	Lang-Stige		464 700	
3001	Fagarbeider med fagbrev ⁽²⁾	Lang-Stige		480 600	
3002	Driftskoordinator			512 600	
0804	Kokk	Lang-Stige		480 600	
0803	Førstekokk			521 100	
0903	Renholdsbetjent*	Lang-Stige		454 400	
0901	Renholder * ⁽²⁾ Renholdsoperatør* ⁽²⁾	Lang-Stige		469 700	
0704	Driftstekniker			480 600	
xxxx	Overingeniør			550 000	
0720	Ingeniør			493 000	
(2) Det kreves fagbrev innen fagområdet for innplassering i SK 3001 Fagarbeider med fagbrev og SK 0901 Renholder Renholdsoperatør					
Sikkerhet					
0501	Sikkerhetsvakt	Lang-Stige		475 100	
0503	Sikkerhetsvakt II	Lang-Stige		505 800	
0502	Vaktleder			521 100	
0601	Sjåfør*	Lang-Stige		505 800	
90.910 Unge arb.t./læringer/aspiranter/utdanningsst.					

1387	Assistent Høspitant	411 400	
1385	Studentstipendiat	432 200	
1138	Unge arbeidstakere		ref. HTA**
1386	Lærling		ref. HTA ***

* Særaldersgrense iht. oversikt fra DFD over aldersgrensene for ansatte i staten og øvrige medlemmer i Statens pensjonskasse. De til enhver tid gjeldende aldersgrenser iht. oversikten.

** Følger de til enhver tid gjeldende satser i hovedtariffavtalen i staten (HTA). Lønn iht lønnsplan i HTA: SK 1138 Unge arbeidstakere inntil 17 år **kr 306 400**. Mellom 17 og 18 år **kr 325 200**. Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakere i kode 1138 i samsvar med den stilling vedkommende fyller. (Sist regulert per 1. mai 2026).

*** Iht. Statens personalhåndbok punkt 9.10: Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger og lærekandidater i staten. Se også Stortingets tariffavtale punkt 1.1.3 nr. 3.

13.1 Tilleggslønnstabell (B-tabellen)

Tilleggslønnstabell B gjeldende fra 1. mai 2026

Trinn	Kr pr.år	Kr pr.mnd
1	1 130	94
2	2 070	173
3	2 970	248
4	3 890	324
5	4 810	401
6	5 720	477
7	6 700	558
8	7 610	634
9	8 550	713
10	9 510	793
11	10 450	871
12	11 400	950
13	12 350	1 029
14	13 300	1 108
15	14 260	1 188
16	15 200	1 267
17	16 140	1 345
18	17 090	1 424
19	18 050	1 504
20	18 980	1 582
21	19 940	1 662
22	20 880	1 740
23	21 860	1 822
24	22 800	1 900
25	23 740	1 978
26	24 700	2 058
27	25 650	2 138
28	26 590	2 216
29	27 550	2 296
30	28 490	2 374
31	29 450	2 454
32	30 390	2 533
33	31 340	2 612
34	32 300	2 692
35	33 230	2 769
36	34 180	2 848
37	35 140	2 928
38	36 100	3 008
39	37 030	3 086
40	37 990	3 166
41	38 930	3 244
42	39 900	3 325
43	40 830	3 403
44	41 780	3 482
45	42 750	3 563

46	43 690	3 641
47	44 630	3 719
48	45 580	3 798
49	46 540	3 878
50	47 490	3 958
51	48 430	4 036
52	49 380	4 115
53	50 350	4 196
54	51 280	4 273
55	52 230	4 353
56	53 180	4 432
57	54 140	4 512
58	55 080	4 590
59	56 030	4 669
60	56 970	4 748
61	57 940	4 828
62	58 870	4 906
63	59 820	4 985
64	60 780	5 065
65	61 730	5 144
66	62 670	5 223
67	63 610	5 301
68	64 590	5 383
69	65 540	5 462
70	66 480	5 540
71	67 410	5 618
72	68 390	5 699
73	69 320	5 777
74	70 270	5 856
75	71 220	5 935
76	72 180	6 015
77	73 120	6 093
78	74 070	6 173
79	75 020	6 252
80	75 980	6 332
81	76 910	6 409
82	77 850	6 488
83	78 830	6 569
84	79 780	6 648
85	80 720	6 727
86	81 660	6 805
87	82 620	6 885
88	83 570	6 964
89	84 510	7 043
90	85 460	7 122
91	86 430	7 203
92	87 360	7 280
93	88 320	7 360
94	89 260	7 438

95	90 220	7 518
96	91 160	7 597
97	92 120	7 677
98	93 060	7 755
99	94 030	7 836
100	94 960	7 913
101	95 930	7 994
102	96 860	8 072
103	97 810	8 151
104	98 760	8 230
105	99 710	8 309
106	100 660	8 388
107	101 610	8 468
108	102 550	8 546
109	103 500	8 625
110	104 460	8 705