# PROTOKOLL

År 2026, den 12. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, EL og IT-forbundet og Creo vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO datert 15. april 2026 og «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak» datert 28. januar 2026.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Ida Kinn
Eli Årmot
Janne Gamst Andersen
Hilde Christiansen
Lars Erik Sjømæling
Anne-Lise Kjelkvik
Lisbeth Tollefsen
Bente Krauss
Elin Dalen
Mette Skare
Ingvild Dahl Dørnes
Malin Opdal Ligård
Thomas Brown
Stein Gjerding
Dina Calligaro Ingebrigtsen

For LO-forbundene:

Svend Morten Voldsrud
Line-Beate Tollefsen
Liv-Else Kallhovd
Kai Nygård
Kristin Bakker
Nora Hagen
Eskild Hustvedt
Victor Graf Dahl
Marit S. Isaksen
Thomas Johnsen
Sissel Hallem
Arild Børseth
Vibeke Øya
Marit Frette Opsahl
Kristina Brovold Liknes
Anders Hauge-Eltvik
Ingrid Wergeland

KB

SMV

## I GENERELLE TILLEGG

Med virkning fra 1. mai 2026 gis generelle tillegg slik:

- Arbeidstakere i stillingsgruppe 1 gis et generelt tillegg på kr. 18.000.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe 2–3 gis et generelt tillegg på kr. 19.000.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3,4%. Jordmødre gis et ytterligere generelt et tillegg på kr. 2 000,-.
- Arbeidstakere som ikke er innplassert i en stillingsgruppe gis et generelt tillegg på 3,4%.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon etter overenskomstens punkt IV 2.2.5 gis et generelt tillegg på kr. 19.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Beløpet i punkt IV 2.2.5 endres til kr. 563.000.

## II BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTENS DEL A2

Overenskomsten del A2 prolongeres for perioden 2026 – 2028 med følgende endring i minstelønnsbestemmelsene med virkning fra 1. mai 2026:

| Minstelønn | 0 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Stillingsgruppe 1 | 428.400 | 433.400 | 438.400 | 444.400 | 490.400 | 518.400 |
| Stillingsgruppe 2 og 3 | 471.000 | 476.000 | 482.000 | 489.000 | 550.000 | 563.000 |
| Stillingsgruppe 4 | 522.000 | 539.000 | 543.000 | 567.000 | 629.000 | |
| Stillingsgruppe 5 | 574.000 | 598.000 | 609.000 | 637.000 | 718.000 | |

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn.

## III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. kap. IV Lønn, punkt 2.2, for dem de er satt til å lede.

## IV LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres lokale forhandlinger om revisjon av overenskomstenes del B. Lønnstillegg skal gis med virkning fra 1. juni 2026.

I de lokale forhandlingene skal utvikling og oppdatering av overenskomstens del B prioriteres.

Partene skal vurdere om det har oppstått utilsiktede skjevheter og søke å rette opp i slike skjevheter i de lokale forhandlingene. Det vises for øvrig til A-delens pkt II 2 om lokale forhandlinger.

KB

SMV

Partene minner om at det i 2022-oppgjøret ble avtalt at nedenstående tekst skulle innarbeides i overenskomstens del B. I årets oppgjør er det avtalt at satsene endres slik det fremgår under.

> *Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens del B fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.*
>
> *Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre* ***kr 25.000*** *for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum* ***kr 12.500*** *for 30 fagskole- eller studiepoeng.*

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene og gis fra samme dato.

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

## V LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legge vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

## VI STATISTIKK

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til bruk i kommende tariffoppgjør. Partene skal spesielt se på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

## VII KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse. Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I

SMV

lønnsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

## VIII DRIFTSENDRINGER

Partene viser til Hovedavtalens §§ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

## IX FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

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

> *«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.*
>
> *(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»*

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

## X ANDRE FORHOLD

Partene er enige om at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

## XI ETTER- OG VIDEREUTDANNING FRA FAGSKOLE

Partene er enige om at fagskoleutdanningene gir fagarbeidere økt kompetanse og faglig utvikling.

SMV KB

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på hvordan ansatte som gjennomfører relevant etter- og videreutdanning fra fagskole, følges opp med nødvendig støtte og tilrettelegging. Utvalget skal belyse fagskoleutdanningens betydning for arbeidstakerens utvikling og arbeidsoppgaver etter gjennomført videreutdanning. I lys av dette skal partene diskutere behov for endringer i lønnssystemet.

Utvalget skal også vurdere andre tiltak som kan bidra til at flere tar utdanning fra fagskole.

Det skal utarbeides et kunnskapsgrunnlag fra arbeidet innen 1.12.2027.

## XII PENSJONSGIVENDE TILLEGG

Partene oppfordrer det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold, om å kartlegge hvilke lønnselementer som er pensjonsgivende.

## XIII KOMPETANSEUTVIKLING OG LØNN

Dersom en ansatt gjennomfører relevant etter- og videreutdanning etter avtale og i tråd med helseforetakets kompetansebehov, skal lønnsmessig uttelling avklares i forbindelse med inngåelse av avtalen.

## XIV HELTID OG OPPGAVEDELING

Partene er enige om viktigheten av at partene lokalt i de enkelte sykehus finner tiltak som realiserer en hensiktsmessig oppgavedeling, legger til rette for heltidsstillinger og tar utgangspunkt i effektiv organisering av arbeidsprosesser og hensiktsmessig benyttelse av personellressursene og medarbeidernes kompetanse.

Partene i overenskomstens del A2 er enige om å ha dialog om heltid og oppgavedeling. Til grunn for dialogen legges blant annet kunnskapsgrunnlaget de regionale helseforetakene gjennom foretaksmøtet er forpliktet til å sammenstille rundt tiltak og resultater knyttet til oppgavedeling.

Partene er enige om å benytte tilgjengelig statistikk og kunnskap som gir oversikt over utviklingen av forholdet mellom deltids- og heltidsansatte. Partene er enige om å møtes én gang i året for å gjennomgå statistikk og vurdere behovet for tiltak.

## XV TRAPPETRINNSMODELLEN

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på praktiseringen av bestemmelsen om beregning av lørdags- og søndagstillegg (Trappetrinnsmodellen). Utvalget skal se på forslag til endringer i modellen, og skal også vurdere alternativer til dagens modell. Forslagene skal kostnadsberegnes, og arbeidet skal ferdigstilles innen 1. februar 2028.

## XVI PARAMEDISINER

SMV KB

I stillinger hvor det er stilt krav til kompetanse som paramedisiner skal stillingen avlønnes i kompetansegruppe 4.

## XVII MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Forhandlingsresultatet meddeles Spekter og LO.

For Spekter-Helse

Anne-Kari Bratten

For LO-forbundene

Svend Morten Voldsrud

**Til protokollen:**

Spekter vil ta initiativ til et sentralt partsarbeid for å kartlegge sykehusenes ordninger om arbeidssko, herunder skattemessige konsekvenser for ulike modeller. Partene sentralt skal ferdigstille arbeidet innen 31.12.2026, og det kan forhandles om dette i mellomoppgjøret 2027.