Hovedorganisasjonen KA

KRAV/TILBUD NR. 2

19. JUNI 2026 KLOKKEN 10:30

Hovedoppgjøret pr. 1. mai 2026
HTA for organisasjonsmedlemmer

KA legger til grunn rapporten fra TBS-utvalget på KA-området under oppgjøret.

Endringene er merket som følger:

Tekst som strykes er ~~gjennomstrøket~~, ny tekst er **uthevet i gult,** og kommentarer er understreket og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

1. ØKONOMI

a) HTA kapittel 4, pkt. 4.6 stillingskoder med garantilønn

Med virkning fra 1.5.2026 til ansatte pr. 30.04.2026 i kapittel 4, pkt. 4.6 lønnsgruppe 1-5 gis det sentrale tillegg slik:

Lønnsgruppe	00	06	08	10	16
1	18 500	18 500	18 500	18 500	20 000
2	19 000	19 000	19 000	19 500	21 100
2b	19 500	19 600	19 600	19 900	21 800
3	21 000	21 000	21 200	22 500	23 900
4	22 200	22 200	22 500	23 600	25 800
4b	22 600	22 600	22 600	24 400	26 500
5	24 000	24 400	24 600	25 800	28 900

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres iht. dette.

b) HTA kapittel 4, pkt. 4.6 – stillinger uten fastsatt garantilønn

Til ansatte i lønnsgruppene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260 ,5199 og 5265 gis et lønnstillegg på **3,7%** av den enkeltes grunnlønn pr 30.4.2026. Virkningsdato er **1.5.2026**. Dette gjelder ikke for de som lokalt er knyttet til en bestemt lønnsgruppe 1 til 5, jf. HTA kapittel 4 pkt. 4.5.7.

c) HTA kapittel 3, pkt. 3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/ områdetillitsvalgt/ fellestillitsvalgt

Med virkning fra 1.5.2026 heves minimumsavlønning for frikjøpt hovedtillitsvalgte/ områdetillitsvalgte/ fellestillitsvalgte med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 9-6 til kr ***570.000***~~.~~

d) HTA kapittel 4, pkt. 4.1 – Lokale forhandlinger – ansatte i kapittel 4.6

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på **1,0%** pr. **1.10.2026** til ansatte i kapittel 4.6.

Frist for gjennomføring av lokale forhandlinger settes til 31.10.2026. Frist for å melde inn til organisatorisk behandling er 16 november 2026.

e) Unge arbeidstakere HTA kapittel 4, pkt. 4.8 Unge arbeidstakere garantilønn pr. 1.5.2026

Arbeidstagere yngre enn 16 år avlønnes med 80% av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.
Arbeidstagere fra 16 til 18 år avlønnes med 90% av garantilønn i lønnsgruppe 1.

2. ØVRIGE ENDRINGER

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

5.3 Helge - og høytidstillegg*

***Merknad:* Tillegg etter denne bestemmelsen gis på følgende dager:**

1.nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første påskedag, annen påskedag, 1. mai ~~og~~, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, første pinsedag, annen pinsedag, første juledag og annen juledag.

5.9 Smusstillegg

Første avsnitt endres som følger:
Hvis en arbeidstaker blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støy, varme eller håndtering av tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst **kr ~~3~~ 4** pr. time**.**

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2.3 Livsfase~~- og senior~~politikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk.

Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid. Den skal ivareta de ansatte i forskjellige faser av livet, og motivere arbeidstakerne til å stå i arbeid.

Partene ***lokalt*** skal drøfte og utvikle en ***livsfase***~~- og senior~~politikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene

3.3.1 Kompetanseheving

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, yrkesutdanning, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver, omskolering og utvikling av realkompetanse. **Arbeidsgiverne skal tilrettelegge for relevant kompetanseheving for sine ansatte.**

Arbeidstakerorganisasjonenes yrkesfaglige tilbud og nettverk skal vurderes i denne sammenhengen

3.4.1 Lederavlønning – øverste leder(e)

Lønn til daglig leder av virksomheten, og lederstillinger på tilsvarende nivå og/ eller med sammenlignbart arbeids- og ansvarsnivå, fastsettes etter forhandlinger. Vurdering av lederlønninger ~~kan~~ **skal** foretas en gang i året.

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

4.4 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, offentlig ansatte og i andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 –fjorten – dagers varsel, med utløp tidligst ***1. mai 2027***.

Partene velger selv hvilken framgangsmåte som skal benyttes for å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

4.6 Stillingskoder med garantilønn

Lønnsgruppe 2 C

Ny lønnsgruppe 2 C Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning innføres fra 1.5 2027. Lønnskoder og garantilønn fastsettes i mellomoppgjøret 2027.

Kapittel 6 Lærlinger

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

Definisjoner:

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

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

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

- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringslova § ***23-2*** ~~3-5~~

uten å være elev eller lærling.

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

6.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 5124), eksklusive tillegg. Lønn til ***praksisbrevkandidat og*** lærekandidater, se pkt.2.1.5. Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

Stillingskode for lærling i virksomheter som er organisasjonsmedlemmer xxxx

6.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen (nytt siste ledd)
Ved modulbasert opplæring justeres totalramme for lønn etter 6.1.2 og 6.1.3 ut ifra avtalt læretid.

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

6.1.14 ~~Bruttolønn~~ Pensjon: ~~Lærlingen, praksisbrevkandidaten og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning, for verdiskapningstiden. og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.~~

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til ***30.04.2028***.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Vedlegg 6 Avtale om OU-arbeid

Organisasjonsmedlemmer følger OU-ordningen for Den norske A for fellesråd og menighetsråd. Følgende endringer er allerede den 12. juni 2026 forhandlet fram i HTA for Den norske kirke. Merknad i HTA oppdateres med dette:

«Del A Avtale om OU-arbeid for fellesråd og menighetsråd

Avtale om partssammensatt arbeid med opplæring og utvikling (OU) i KA-området

Formål
Partene er enige om å samarbeide om opplærings- og utviklingsformål med midler trukket
inn fra de lokale parter, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.3.

Midlene skal benyttes til utvikling og gjennomføring av tiltak som kan imøtekomme både
arbeidstakernes og virksomhetenes kompetansebehov.

Trekk
Det foretas årlig et trekk fra alle arbeidsforhold som omfattes av KAs tariffavtaler. Det samlede trekket utgjør 0,17 % pr. år av den registrerte grunnlønnsmassen, på tidspunktet for innsamling av data til KAs sentrale lønns- og personalregister (normalt pr. 01.12). Arbeidstakernes andel er kr ~~320~~ ***360*** pr. arbeidstaker pr. år, og blir trukket månedlig med 1/12 pr måned. Deltidsansatte med stillingsprosent under 50% trekkes halvt beløp. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd. varighet skal trekkes.

OU-styret
Midlene forvaltes av et styre på vegne av KA og alle arbeidstakerorganisasjonene som er
parter i KAs tariffområde.

Styret er sammensatt slik:
- 4 representanter fra KA. En av disse er styrets leder
- 4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene:
- en representant fra Fagforbundet med varamedlem
- en representant fra Delta med varamedlem
- en representant fra Creo med varamedlem
- en representant fra ***Spir med varamedlem»***

3. Til protokollen

1. Det nedsettes et utvalg som gjennomgår hovedtariffavtalen redaksjonelt, før publisering og trykking. Redaksjonsutvalget skal også se på endring av begrepet «tilsetting» til «ansettelse» gjennomgående i HTA.

2. Partene er enige om å følge utviklingen i AFP-ordningen på LO/NHO-området.

3. Det vises til riksmeklers møtebok for hovedoppgjøret 2026 i KS der partene i KS har sendt brev til Arbeids -og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger

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

   Partene skal evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

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

   Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i

virksomheten de siste ni måneder før uttak av pleiepenger. Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.

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

4. TBS- Mandat:

Partene viser til endringer gjort for TBS-mandat for KA-området:

Utvalget arbeider som et fast etablert utvalg med følgende mandat fra protokollen: Partene er enige om at et felles datagrunnlag og et omforent opplegg for lønnsberegninger er avgjørende for å hindre at uenighet om datagrunnlaget skaper unødige forstyrrelser i forhandlingsprosessen og for å sikre en effektiv gjennomføring av lønnsforhandlingene. En viktig forutsetning for å nå ovennevnte målsetting er arbeidet i det partssammensatte tekniske beregnings- og statistikkutvalget for KA (TBSKA).

Partene er videre enige om at det er hensiktsmessig *å* fortsatt ha et felles datagrunnlag til bruk for partenes eget analysearbeid om lønns- og arbeidsforhold, slik som i dag. Et godt datagrunnlag er en viktig forutsetning for at partene kan foreta viktige og nødvendige analyser og konsekvensutredninger av krav – både før, under og etter forhandlingene.

I forkant av hvert hovedtariffoppgjør oppnevner partene representanter til utvalget. KA holder leder og sekretær i utvalget. Utvalget møtes i forkant av hvert tariffoppgjør, og ellers etter behov i løpet av året. KA utarbeider rapport i forbindelse med tariffoppgjørene som behandles av utvalget. Rapporten gir nøkkeltall og statistikk og vil ha et omfang tilsvarende dagens TBSKA-rapport.

Partene kan ta opp problemstillinger, herunder synspunkter på lønnsdata som bør inngå, samt kvaliteten på dataene. Forslag til endringer fremsettes i god tid før utarbeiding av rapporten – senest 1.10. året før rapporten fremlegges.

Partene representeres i utvalget på følgende måte: - Inntil 5 fra KA, hvorav 1 er leder for utvalget
Følgende sitter i utvalget:
- Inntil 5 fra KA, hvorav 1 er leder for utvalget
- 1 fra Fagforbundet
~~- 1 fra Den norske kirkes presteforening~~
- 1 fra Delta
- 1 fra Creo
~~- 1 fra Det Norske Diakonforbund~~
- **1 fra Spir**
- **1 fra Utdanningsforbundet**

5. Tiltak for livsfasepolitikk

Partene i arbeidslivet er enige om at det er et mål at flest mulig er i arbeid, i størst mulig utstrekning og lengst mulig. Som arbeidslivsparter i KA mener vi derfor at livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

De sentrale parter oppfordrer styrene i OU1 til å se på muligheter for å utvikle kurs for de lokale partene med utgangspunkt i HTA i kapittel 3, pkt 3.2.3 Livsfasepolitikk med det formål å gjøre bestemmelsen kjent og bidra til gode, lokale drøftinger

6. **Partene er enige om lokale forhandlinger skal gjennomføres gjennom gode prosesser, slik at forhandlingene er reelle mellom de lokale parter. Vi viser til HTA kapittel 4, pkt. 4.1 Lokale forhandlinger og HTA vedlegg 4. Partene skal oppfordre og veilede de lokale parter til å etablere tillitsvalgtordning til gjennomføring av de lokale forhandlingene.**

   De sentrale parter skal evaluere de lokale forhandlingene.

***

Det tas forbehold om feilskrift, samt nye og endrede krav/tilbud underveis i forhandlingene