



B-rundskriv nr.: B/4-2026
Dokument nr.: 25/02663-18
Arkivkode: 512
Dato: 14.01.2026
Saksbehandler: Ingrid Merete
Faller

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten /
e-verket

Hovedavtalen 1.1.2026 - 31.12.2029

Det vises til A-rundskriv 5/2025. Det anbefalte forslaget til Hovedavtale for perioden 1.1.2026 – 31.12.2029 er vedtatt ved uravstemning, og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene tilsluttet LO Kommune, Unio og YS Kommune. Akademikerne kommune aksepterte i forhandlingene ikke forslaget til ny Hovedavtale. For arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne kommune gjelder derfor Hovedavtalen for perioden 1.1.2024 – 31.12.2025 på ettervirkning. Brudd i forhandlingene om Hovedavtalen betyr at avtalen bringes inn som en del av hovedtariffoppgjøret 2026.

Hovedavtalen (HA) finner dere digitalt på ks.no og i KF-infoserie. Hovedavtalen vedlagt forhandlingsprotokoll og dette rundskrivet vil bli trykket opp når det er funnet en løsning med Akademikerne kommune.

Generelt

Rundskrivet omtaler innledningsvis endringer som er gjort i ny Hovedavtale, deretter følger viktig veiledning til sentrale bestemmelser i avtalen. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen (se vedlegg til Hovedavtalen og/eller A-rundskriv 5/2025) og rundskrivet bør leses i sammenheng. Dette rundskrivet *supplerer* tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

For ytterligere veiledning viser vi til Hovedavtaleveilederen som finnes her:

<https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/>

Del I Endringer i Hovedavtalen pr. 1.1.2026:

Hovedavtalen har nå fått en avtaleperiode på fire år, og gjelder med det fra 1.1.2026 til 31.12.2029. Hvis KS eller en av forhandlingssammenslutningene krever det, kan det opptas forhandlinger i avtaleperioden.

Hovedavtalen del A § 4-6 utgår fra 1.1.2026

Bestemmelsen om lokale forsøksordninger er ikke lenger en del av Hovedavtalen.

Bestemmelsen har åpnet for å fravike bestemmelser i Hovedtariffavtalen eller sentrale særavtaler dersom de berørte lokale partene var enige om dette. Partene sentralt har erfart at bestemmelsen har blitt brukt utover det som opprinnelig var intensjonen og formålet, med den konsekvens at de lokale ordningene i realiteten undergraver lønns- og arbeidsvilkår avtalt i sentrale tariffavtaler.

I forhandlingsprotokollen er det avtalt overgangsordninger frem til senest 31.12.2026. Dette er gjort for at kommuner/fylkeskommuner/bedrifter og berørte fagforeninger skal få tid til å områ seg for å avvikle inngåtte ordninger på en forsvarlig måte. Det er derfor viktig for kommunene, fylkeskommunene og bedriftene å ha full oversikt over om det er inngått avtaler etter § 4-6, og starte arbeidet med avviklingen så snart som mulig. Avvikling av eventuelle forsøksordninger må gjøres i dialog med berørte tillitsvalgte.

Følgende gjelder som overgangsordning:

- Lokale særavtaler inngått før 1.1.2026 opphører senest 31.12.2026, eller tidligere dersom dette er regulert i særavtalen.
- Lokale særavtaler med utløp før 31.12.2025 kan forlenges frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt.
- Lokale særavtaler som allerede er inngått og planlagt iverksatt i 2026 kan tre i kraft og gjelde frem til 31.12.2026 for å sikre en forsvarlig avvikling lokalt

Ved behov for råd og veiledning om avvikling av særavtaler inngått i henhold til § 4-6, kan kommunen/fylkeskommunen ta kontakt med KS Medlemsservice. Bedrifter, som er medlemmer av Samfunnsbedriftene, med behov for råd og veiledning om avvikling av særavtaler i henhold til § 4-6 tar direkte kontakt med Samfunnsbedriftene.

Hovedavtalen del B § 3-6 – Tillitsvalgtopplæring

Generelt om permisjon for tillitsvalgtopplæring

Permisjonsbestemmelsene for tillitsvalgtopplæring følger av Hovedavtalen del B [§ 3-6](#), og gjelder kun for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i Hovedavtalen del B, §§ [2-2](#), [2-3](#) og [2-4](#).

Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at arbeidsgiver får tilstrekkelig tid til å gjøre eventuelle nødvendige driftstilpasninger som følge av fraværet. Permisjonssøknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program.

Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter Hovedavtalen del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn.

Endringer i bestemmelsen pr. 1.1.2026

Fra 1.1.2026 er det tatt inn i bestemmelsen at tillitsvalgte, jf. HA del B § 2-2, som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for opplæring i Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser. Med tilknyttede lovbestemmelser menes bestemmelser som henger sammen med tariffbestemmelsene i KS' avtaleverk. At tillitsvalgte som hovedregel skal ha full lønn for tillitsvalgtopplæring som omhandler Hovedavtale, hovedtariffavtale, tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser stod tidligere som pkt. 4 i Vedlegg fra protokoll. De sentrale parter har over tid vært enige om praktiseringen. At dette nå er tatt inn i avtaleteksten innebærer ingen endring i praksis.

Bestemmelsens 6. ledd er ny og styrker vilkårene for tillitsvalgte som arbeider i turnusordninger. Dersom tillitsvalgtopplæringen faller på den lovbestemte ukefridagen (F1-dagen¹), skal det nå gis en erstatningsfridag. For å ha rett til erstatningsfri skal tillitsvalgtopplæringen den aktuelle dagen, som er markert med F1 i turnusplan, være opplæring i Hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser, jf. ordlyden i 5. ledd.

Det er ikke nærmere regulert i bestemmelsen når denne erstatningsfridagen skal gis. Dette bør avklares i dialog mellom leder og den aktuelle tillitsvalgte.

¹ **F1 Lovbestemt ukefridag F1-dagen er tariffpartenes betegnelse på den lovbestemte ukefridagen etter arbeidsmiljøloven § 10-8 (2), som bør være innarbeidet i den løpende arbeidsplanen. F1-dagen bør avmerkes i alle uker i arbeidsplanen.*

Erstatningsfridagen skal tas ut på et tidspunkt som passer virksomhetens driftsmessige situasjon.

Tillitsvalgte har etter denne nye bestemmelsen ikke rett til erstatningsfri for andre fridager i turnus enn den lovbestemte ukefridagen (F1-dag). Utover dette regulerer ikke Hovedavtalen godgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid. Den nye bestemmelsen gjelder ikke for tillitsvalgte som er ansatt i deltidsstillinger, hvor tillitsvalgtopplæringen faller på dag uten arbeidsplikt, (tillitsvalgtes fritid).

Del II Nærmere omtale av sentrale bestemmelser i Hovedavtalen

Hovedavtalen del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1 – Informasjon og drøfting

Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper/ad-hoc grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftingsplikten inntre umiddelbart deretter, jf. Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende *"Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt."* (någjeldende del B § 3-1 bokstav c)

De sentrale parter viser blant annet til at kommuner/fylkeskommuner med månedlige informasjons- og/eller drøftingsmøter jf. HA del B [§ 3-1 b](#)), har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå. Bestemmelsen gir forbund som kun er representert ved tillitsvalgt (som ikke fyller vilkårene for å ha hovedtillitsvalgt) en rett til å delta i denne type møter.

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftingsplikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeidstaker-organisasjonene eller forhandlingssammenslutningene være representert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/-forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsgivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og feriepengene. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

Hovedavtalen del B § 1-4-3 – Kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid

Bestemmelsen fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samhandlingsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Det vises til kommuneloven kap. 17 for hvordan et slikt interkommunalt samarbeid kan organiseres.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen, skal tillitsvalgt-ordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgt-ordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

Hovedavtalen del B § 1-5 – Oppfølging og opplæring

Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. Slik det er presisert i

bestemmelsen skal ledere og tillitsvalgte på alle nivåer delta i oppfølgingen og opplæringen.

I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Kommunedirektør deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftingstemaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhandlinger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan Hovedavtalen del B [§ 3](#) etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalueringsmøtet. Det skrives referat fra møtene.

Hovedavtalen del B § 3-3 – Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom reelle drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig fremkommer av Hovedavtalen del B [§ 3-3](#) a) og b). Se også forhandlingsprotokollen, pkt. 4, hvor drøftingsgrunnlaget er tydeliggjort. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale (se også Hovedavtaleveilederen):

- Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ [2-2](#) og [2-3](#).
- Hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt.
- Formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.
- Eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i Hovedavtalen del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2, se også forhandlingsprotokollen pkt. 5.

Som det framgår av forhandlingsprotokollens pkt. 4, skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Drøftingsplikten om at behovet for frikjøp skal drøftes først er presisert innledningsvis i § 3-3 c). Det er ikke slik at partene skal *starte* drøftingene om frikjøp basert på antall medlemmer og normtallene. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen. Ved færre medlemmer enn

normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildeles tillitsvalgtressursen forholds-
messig, dersom det ikke er enighet om annet.

Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlingssammenslutninger med
frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med
arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/prosjekter drøftes behov for
ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j). Ved endringer i kommunestrukturen bør
det vurderes om det i omstillingsperioden er nødvendig og viktig å involvere
tillitsvalgte ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må
arbeidsgiver gjøre en konkret vurdering av behovet for frikjøp.

Ulike former for etablering/avvikling av interkommunalt samarbeid er andre
eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til
§ 3-3 j) kan være aktuelt.

Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgtes frikjøpsressurs og
arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av
omstillingen/prosjektet.

Hovedavtalen del B §§ 2-4 og 3-3 c) – Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning

Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha
fellestillitsvalgt, jf. HA del B [§ 3-3](#) c). Den fellestillitsvalgte skal i henhold til
Hovedavtalen del B [§ 2-4](#) ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger
hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger fellestillitsvalgt og/eller felles
tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom
arbeidstakerorganisasjonene i forhandlingssammenslutningen og arbeidsgiver. Her
bør det som minimum komme frem om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller
en gjennomgående felles tillitsvalgtordning, herunder antall tillitsvalgte, eventuelle
frikjøpsressurser og en avklaring av den fellestillitsvalgtes fullmakter og
virkeområde. Det må fremgå av fullmakten at den gjelder Hovedavtalens
medbestemmelsesordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen, med
fellestillitsvalgt, også opptrer som forhandlingssammenslutning i lokale
lønnsforhandlinger. Dersom de opptrer som forhandlingssammenslutning må dette
komme frem av fullmakten.

Hovedavtalen del B § 3-3 k) – Tidsmessig kontorutstyr

Bestemmelsen gir hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte med hel permisjon rett til
tidsmessig kontorutstyr. Bestemmelsen åpner for skjønn, men det vil være rimelig
at tillitsvalgte som omfattes av bestemmelsen, får tilgang til samme type utstyr som
arbeidsgiverrepresentantene de samarbeider med har.

Hovedavtalen del B § 3-4 – Rett til fri fra ordinært arbeid

Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider i turnus kan være annerledes enn tillitsvalgte som ivaretar vervet på ordinær dagtid. 4. ledd i bestemmelsen tydeliggjør at arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som jobber turnus, etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som tillitsvalgte som arbeider dagtid.

Hovedavtalen del B § 3-4, 5. ledd er en kompensasjonsbestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.

Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

Generelt om permisjoner etter Hovedavtalen del B §§ 3-5 og 3-6

Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

Hovedavtalen del B § 3-5 – Permisjon for organisasjonsvern

Permisjonsbestemmelsene i Hovedavtalen del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen. Det er *ikke* en forutsetning at arbeidstakeren er tillitsvalgt etter definisjonene i Hovedavtalen del B § 2.

Hovedavtalen del B § 3-5 a)

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn. En vurdering av hva som er "nødvendige forberedelser", kan blant annet gjøres på grunnlag av forhandlingenes omfang, kompleksitet og antall medlemmer som er omfattet av de aktuelle forhandlingene.

Hovedavtalen del B § 3-5 c)

Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen som er valgt som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, slik disse er opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon kan dessuten innvilges for:

- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning.
- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesorganisasjoner organisert som juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets kontaktforum.

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjonsverv beskrevet i Hovedavtalen del B § 3-5 c) første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

Hovedavtalen del B § 3-5 d)

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

Ved delvis ulønnede permisjoner kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utbetaling av lønn og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen. Etter de sentrale parter oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Ingrid Merete Faller
spesialrådgiver