

# Særavtale om lønns- og personalopplysninger

*Hyperkoblinger til personvernforordningen og lover går til [lovdata.no](https://lovdata.no).*

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (daværende Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD)) og hovedsammenslutningene har inngått særavtale om lønns- og personalopplysninger med varighet til og med 31. desember 2025.

Særavtalen, med departementets kommentarer i fotnoter, er som følger:

## § 1 Virkeområde

Denne avtalen gjelder behandling av personopplysninger om statens nåværende og tidligere ansatte, samt søkere til en stilling i staten.

## § 2 Formål

Formålet med avtalen er å fastsette og veilede om hvilke personopplysninger i statlig personaladministrasjon som kan behandles, samt å tilrettelegge for og forenkle behandlingen av slike opplysninger.

Arbeidsgivers behandling av personopplysninger må ha en saklig tilknytning til arbeidsforholdet, og kan bare behandles i den grad det foreligger behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen.

Administrering av lønn, lønnsforhandlinger, utvikling og opplæring, stillingsvurdering, bemanningsplanlegging, karriereplanlegging, budsjettmessige formål, velferdstiltak og behandling av disiplinærsaker er eksempler på behandlinger som har saklig tilknytning til arbeidsforholdet.

## § 3 Definisjoner

1. Med personopplysning menes enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person. Se [personvernforordningen artikkel 4 nr.1](#).
2. Med behandling av personopplysninger menes enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke, f.eks. innsamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, tilpasning eller endring, gjenfinning, konsultering, bruk, utlevering ved overføring, spredning eller alle andre former for tilgjengeliggjøring, sammenstilling eller samkjøring, begrensnig, sletting eller tilintetgjøring. Se Personvernforordningen artikkel 4 nr. 2.
3. Som særlige kategorier med sensitive personopplysninger menes opplysninger om
  - a. rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning,

- b. helseforhold,
- c. seksuelle forhold eller seksuell orientering,
- d. medlemskap i fagforeninger.

Se [personvernforordningen artikkel 9](#).

- 4. Med lønns- og personalregistre menes registre hvor lønns- og personopplysninger om den enkelte arbeidstaker er registrert med sikte på å legge til rette for løpende lønns- og personalforvaltning.
- 5. Med lønnsentral menes administrativ funksjon som ledd i et sentralt eller lokalt lønns- og/eller personalsystem.

## § 4 Behandling av personopplysninger

- 1. Personopplysninger kan bare behandles dersom det foreligger lovlig grunnlag for behandlingen etter [personvernforordningen artikkel 6](#). Personopplysninger kan blant annet behandles dersom det er nødvendig for å oppfylle arbeidsavtalen, dersom det er nødvendig for å oppfylle en lovmessig plikt, dersom den registrerte samtykker eller dersom behandling av personopplysning er nødvendig for å ivareta en berettiget interesse. Se personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav a, b, c og f.
- 1. Særlige kategorier personopplysninger etter § 3 nr. 3 kan bare behandles dersom vilkårene i personvernforordningen artikkel 9 er oppfylt. I tillegg må det foreligge behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen artikkel 6.

## § 5 Arbeidsgivers tilgang til særlige kategorier personopplysninger

- 1. Arbeidsgiver kan behandle personopplysninger som er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter eller rettigheter. Se [personopplysingsloven § 6](#).
- 2. Regnskaps- og revisjonsmyndighetene har tilgang til alle nødvendige opplysninger.
- 3. Staten kan få opplysninger om medlemskap i hovedsammenslutning eller forhandlingsberettiget organisasjon såfremt det i lov eller tariffavtale er knyttet noen bestemt rettsvirkning til slikt medlemskap.

## § 6 Arbeidstakers tilgang til personopplysninger

- 1. Vedkommende arbeidstaker har tilgang til alle opplysninger om seg selv etter reglene i [personvernforordningen artikkel 15](#), og kan til enhver tid kreve feil rettet eller slettet etter reglene i [personvernforordningen artikkel 17 og 16](#).

2. Arbeidstaker har i samsvar med [offentleglova](#) rett til innsyn i dokumenter som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de ansatte i virksomheten.

## § 7 Tjenestemanns- og yrkesorganisasjoners tilgang til personopplysninger i virksomheten

Forhandlingsberettiget tjenestemanns- eller yrkesorganisasjon eller avdeling av slik organisasjon i den enkelte virksomhet, skal få tilgang på følgende opplysninger om virksomhetens ansatte<sup>1</sup>.

- a. navn, kjønn, fødselsdato (seks siffer), eventuelt ansattnummer og privat adresse,
- a. arbeidssted,
- b. arbeidstid,
- c. utdanning,
- d. stillingsbetegnelse, stillingsbrøk og kode, eventuelle opplysninger om ansiennitet.

og andre lønnsopplysninger som er nødvendige for gjennomføringen av lokale forhandlinger.

## § 8 Informasjonssikkerhet, internkontroll og lagring av personopplysninger

1. Behandling av personopplysninger skal skje under tilstrekkelig organisatoriske og tekniske tiltak for å ivareta personvernet. Dette innebærer blant annet å sørge for tilstrekkelig tilgangsstyring, logging og etterfølgende kontroll.
2. Personopplysninger skal lagres slik at det ikke er mulig å identifisere de registrerte i lengre perioder enn det som er nødvendig for formålene som personopplysningene behandles for.
3. Personopplysninger kan lagres i lengre perioder dersom de utelukkende vil bli behandlet for arkivformål i allmennhetens interesse, for formål knyttet til vitenskapelig eller historisk forskning eller for statistiske formål i samsvar med [personvernforordningen artikkel 89 nr. 1](#), forutsatt at det gjennomføres egnede tekniske og organisatoriske tiltak. Se eksempelvis [personvernforordningen artikkel 5](#) og [arkivloven](#) med forskrift.

## § 9 Fraværsregistrering

1. Fravær i tjenesten registreres til bruk ved:

---

<sup>1</sup> **Departementets kommentar:** Utlevering fordrer at det ikke forbudt å levere ut de konkrete opplysningene etter lov.

- a. Beregning av lønn.
  - a. Registrering av ferie og permisjoner.
  - b. Eventuell føring på personalkort/rulleblad.
  - c. Kontroll med gjennomføring av skift- og turnusplaner.
  - d. Utarbeidelse av fraværstatistikk.
2. Registrering av fravær til bruk ved planlegging av etatens virksomhet for personal- og økonomiforvaltningen (f.eks. for kartlegging av behov for ekstrahjelp og vikarer) og til forebyggende arbeid med helse, miljø og sikkerhet, skal skje uten at personnummer (de fem siste siffer i fødselsnummer) og navn framgår av utskriftene.
  3. Som fravær registreres:
    - a. Sykefravær (uten angivelse av sykdommens art);
    - b. Ferie,
    - c. Permisjoner,
    - d. Annet fravær (militærtjeneste, reiser, ikke legitimert fravær mv.).
  4. Fraværet skal registreres med antall fravær og antall fraværsdager. Tidspunktet for fravær kan også registreres. Det skal benyttes de samme, ensartede definisjoner på de ulike typer fravær.
  5. Registrering av arbeidstid, fleksitid og avspasering av overtid skjer etter regler fastsatt i egne avtaler.

## § 10 Statistikk

1. Alle opplysninger som er innsamlet om arbeidstakerne, kan benyttes til å produsere statistiske oppgaver så fremt behandlingen også er i tråd med personvernforordningen, se [Personopplysningsloven § 8](#).
2. Partene mener det er nødvendig for arbeidsgiver å utarbeide statistikk om lønns- og personalopplysninger om de ansatte i virksomheten til bruk for de lokale parter i lokale forhandlinger. Behandlingsgrunnlag for dette kan blant annet følge av personopplysningsloven § 8, jf. [personvernforordningen artikkel 6](#) nr. 1 bokstav e og personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav f.
3. Partene mener det er nødvendig for staten å ha god oversikt over lønns- og personalutviklingen i staten.
4. Partene er enig om det er nødvendig for det departement som statens lønnsaker hører under (KDD) å produsere statistiske resultater om de ansatte i staten til bruk for partene i forhandlinger av sentrale tariffavtaler.
5. Partene er enige om at statistikk som bygger på opplysninger som framkommer av vedlegg til denne avtalen er nødvendig for å kunne gjennomføre sentrale forhandlinger.

## § 11 Hovedsammenslutningens tilgang til statistikk for sentrale forhandlinger

Med bakgrunn i sin plikt til å forhandle tariffavtaler og produsere statistikk for de sentrale parter mottar det departement som statens lønnsaker hører under (KDD) opplysninger fra A-ordningen fra SSB (statistisk sentralbyrå) og tilleggsinformasjon fra de statlige virksomhetene for å kunne ha et register som muliggjør statistikkproduksjon.

1. Hovedsammenslutningene har tilgang til statistiske dataopplysninger fra dette registret i følgende form:

Akkumulerte (oppsamlede) data, tabellutskrifter og /eller aggregerte datagrunnlag, herunder data som gjør det mulig å foreta analyser av lønnsutviklingen for identiske personer i pseudonymisert form. Definisjon av datagrunnlaget utarbeides av KDD og hovedsammenslutningene.

Opplysningene gis i elektronisk form.

2. Tjenestemanns- og yrkesorganisasjon på virksomhets- og forbunds nivå har ikke tilgang til opplysninger etter denne bestemmelsen, med mindre det foreligger hjemmel i lov.
3. De nærmere regler for bruk av datagrunnlag fastsettes av KDD etter drøfting med hovedsammenslutningene.

## § 12 Protokoller fra lokale forhandlinger.

Alle opplysninger i protokoller med resultat fra lokale forhandlinger kan tilgjengeliggjøres for de ansatte på forhandlingsstedet<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> **Departementets kommentar:** Hensikten med bestemmelsen er å gjøre det klart at protokollene fra lokale forhandlinger i sin helhet kan tilgjengeliggjøres for de ansatte på forhandlingsstedet. Dette også om det skulle fremgå særlige kategorier personopplysninger om fagforeningsmedlemskap etter personvernforordningen artikkel 9.

De nærmere regler for protokollene blir spesifisert i det årlige brevet til statlige virksomheter om lokale lønnsforhandlinger.

For øvrig presiseres det at protokoller som hovedregel er dokumenter som det skal gis helt eller delvis innsyn i etter offentlighetsloven.

## § 13 Varighet

Særavtalen gjelder fra og med 1. januar 2023 og til og med 31. desember 2025. Avtalen kan deretter sies opp av hver av partene med tre måneders varsel.

## Vedlegg

Nr	Variabelnivå	Beskrivelse av variabel
1	Foretak	Organisasjonsnummer foretak
2	Virksomhet	Organisasjonsnummer bedrift
3	Person	Løpenummer
4	Person	Alder
5	Person	Kjønn
6	Arbeidsforhold	Stillingsandel
7	Arbeidsforhold	Arbeidstid for fulltidsstilling
8	Arbeidsforhold	Avtalt arbeidstid (Avledet fra Arbeidstid for fulltidsstilling og Stillingsandel)
9	Arbeidsforhold	Arbeidstidsordning (skift, ikke-skift etc.)
10	Arbeidsforhold	Type arbeidsforhold (ordinært, maritimt etc.)
11	Arbeidsforhold	Avlønningstype (fast, time, honorar etc.)
12	Arbeidsforhold	Yrkeskode
13	Arbeidsforhold	Lønnstrinn
14	Arbeidsforhold	Dato siste lønnsendring
15	Arbeidsforhold	Lønnsansiennitet
16	Arbeidsforhold	Heltid/deltid (Avledet fra Arbeidstid)
17	Arbeidsforhold	Startdato arbeidsforhold oppgitt av arbeidsgiver
18	Arbeidsforhold	Stoppdato arbeidsforhold oppgitt av arbeidsgiver
19	Lønn rapportert	Fastlønn
20	Lønn rapportert	Faste tillegg
21	Lønn rapportert	Antall betalte timer
22	Lønn rapportert	Bonus siste måned
23	Lønn rapportert	Overtidsgodtgjørelse

24	Lønn rapportert	Antall overtidstimer
25	Beregnet lønn	Uregelmessige tillegg
26	Lønn rapportert	Timelønn
27	Beregnet lønn	Månedslønn i alt
28	Lønn rapportert	Avtalt månedslønn
29	Beregnet lønn	Månedslønn i alt, hittil i år
30	Beregnet lønn	Avtalt månedslønn, hittil i år
31	Beregnet lønn	Bonus, hittil i år
32	Beregnet lønn	Uregelmessige tillegg, hittil i år
33	Beregnet lønn	Overtidsgodtgjørelse, hittil i år
34	Beregnet lønn	Antall måneder for hittil i år-verdiene
35	Arbeidsforhold	Antall arbeidsforhold i samme virksomhet
36	Beregnet lønn	Fastlønn, hittil i år
37	Beregnet lønn	Faste tillegg, hittil i år
38	Lønn rapportert	Feriepenger
39	Lønn rapportert	Feriepenger, hittil i år
40	Arbeidsforhold	Avlønningstype avledet fra lønnsposter
41	Lønn rapportert	Skattefri godtgjørelse i henhold til særavtale.
42	Person	Fødselsnummer eller D-nummer
43	Arbeidsforhold	Stillingskodetype:
		<i>Alternativer er typisk:</i>
		1. Stillingskodene i hovedtariffavtalene
		2. Stillingskoder ikke spesifisert i «HTA» eller liknende.
		3. Annen referanse for definisjon av stillingskoden.
44	Arbeidsforhold	Stillingskode
45	Arbeidsforhold	Lønnsstigetypen.
		<i>Alternativer:</i>
		1. Kort
		2. lang

46	Arbeidsforhold	Antall år på lønnsstigen
47	Arbeidsforhold	Avtaleområde.
		<i>Alternativer:</i>
		1. LO/YS
		2. Akademikerne/Unio
48	Arbeidsforhold	Stillingskodeansiennitet
49	Arbeidsforhold	Omfattet av hovedtariffavtalen
		<i>Alternativer er typisk:</i>
		1. lønn fastsatt etter HTA.
		2. Honorarlønnet,
		3. Dommerlønnet
		4. Statens lederlønnssystem.
		5. Overenskomstlønnet.
51	Lønn rapportert	Sum pensjonsgivende variable tillegg for måneden.
52	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 1
53	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 3
54	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 4
55	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 5
56	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 6
51	Lønn rapportert	Sum pensjonsgivende variable tillegg for måneden.
52	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 1
53	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 3
54	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 4
55	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 5
56	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 6
51	Lønn rapportert	Sum pensjonsgivende variable tillegg for måneden.
52	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 1
53	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 3
54	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 4



55	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 5
56	Lønn rapportert	Variable tillegg etter HTA § 15 nr. 6